



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación
básica “Eloy Alfaro” Daule-Ecuador, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro(a) en Administración de la Educación

AUTOR(A):

Lic. Nury Lorena Salazar Martínez (ORCID: 0000-0002-6415-061X)

ASESOR:

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA-PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico este sencillo y humilde trabajo de investigación a nuestro creador por darme la capacidad y sabiduría. También a toda mi familia por su afecto, cariño y apoyo quienes fueron mi motivación para concluir con éxito un peldaño importante dentro de mi vida profesional.

Salazar Nury

AGRADECIMIENTO

Retribuyo intensamente a Dios, por guiarme en el sendero correcto de la vida.

A la Universidad “Cesar Vallejo” por darnos todas las facilidades para lograr las metas trazadas.

A mi asesor el Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros que con sus enseñanzas me ha guiado para poder desarrollar la tesis de investigación.

A la Institución Educativa “Eloy Alfaro” en especial a su directora por permitir realizar la encuesta.

Salazar Nury

Declaratoria de autenticidad

Yo, Nury Lorena Salazar Martínez, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 0916176258 con la tesis titulada " Gestión Directiva y Relaciones Interpersonales en la escuela de Educación Básica "Eloy Alfaro" Daule-Ecuador 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, agosto del 2018.


Nury Lorena Salazar Martínez

C.I.: 0916176258

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Página del jurado	IV
Declaratoria de autenticidad.....	V
Índice.....	VI
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.3.1 Definiciones de la variable Gestión Directiva.....	18
1.3.1.1 Dimensiones de la variable Gestión Directiva	19
Organización.....	19
Planificación.....	20
Capacidad de liderazgo.....	20
1.3.1.2 Teorías científicas de la variable Gestión Directiva.....	21
1.3.1.3 Información complementaria de la variable Gestión Directiva.....	22
Tipo de Gestión Directiva.....	22
Factores que deterioran la Gestión directiva.....	22
Importancia de la Gestión Directiva.....	23
Instrumentos de medición del clima laboral.....	23
1.3.2 Definiciones de la variable Relaciones interpersonales.....	23
1.3.2.1 Dimensiones de la variable Relaciones interpersonales	24
Comunicación efectiva.....	24
Trabajo en grupo.....	25
Motivación.....	25
1.3.2.2 Teorías científicas de las relaciones interpersonales.....	26
1.3.2.3 Información complementaria de la relación interpersonal.....	26
Tipos de relaciones interpersonales.....	26

Factores que deterioran las relaciones interpersonales.....	27
Factores que influyen en las relaciones interpersonales.....	27
Importancia de las relaciones interpersonales.....	28
1.4. Formulación del problema.....	28
1.4.1 Problema general.....	28
1.4.2 Problemas específicos.....	28
1.5. Justificación del estudio.....	29
1.6. Hipótesis.....	30
Hipótesis general.....	30
Hipótesis específicas.....	30
1.7. Objetivos.....	31
Objetivo general.....	31
Objetivos específicos.....	31
II. MÉTODO.....	32
2.1. Diseño de investigación.....	32
2.2. Variables: Operacionalización.....	33
Variable 1: Gestión Directiva.....	33
Variable 2: Relaciones interpersonales.....	33
2.3. Población y muestra	36
2.3.1 Población.....	36
2.3.2 Muestra.....	36
2.3.3 Muestreo.....	36
2.3.4 Criterios de inclusión y exclusión.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	37
2.4.1 Técnica.....	37
2.4.2 Instrumentos.....	37
2.4.3 Validez.....	38
2.4.4 Confiabilidad.....	38
2.5. Métodos de análisis de datos.....	38
2.6. Aspectos éticos.....	40
III. RESULTADOS	41
3.1. Resultados descriptivos.....	41
3.2 Resultados inferenciales.....	43

IV. DISCUSIÓN.....	51
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	56
VII.REFERENCIAS.....	57
ANEXOS.....	64

RESUMEN

El objetivo de este trabajo fue establecer la relación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule – Ecuador, 2018. La tesis se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo – correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 35 docentes. La recolección de la información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre gestión directiva y otro cuestionario sobre relaciones interpersonales, empleados al personal de la institución, los que estuvieron aprobados con la matriz de validación referente. Mediante el examen de la encuesta se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y la t de student, permitiendo establecer los nexos entre variables y comprobar las hipótesis. Los valores expusieron un predominio del nivel de gestión directiva bueno marcando 57% y una prevalencia del nivel de relaciones interpersonales adecuado con el 54%. Determinando que existe relación significativa entre ambas variables. El nivel de correspondencia según el coeficiente r de Pearson fue de 0,547** (Sig.= 0.001 < 0,01) lo que se establece una correlación moderada, directa y significativa a nivel 0.01.

En la escuela “Eloy Alfaro” se evidencia a directivos y docentes que no ponen en práctica adecuadas relaciones interpersonales, por lo tanto, se debe aplicarse estrategias que procuren un reforzamiento para generar bases que propenden ambientes armónicos.

Palabras clave: Gestión directiva, planificación, motivación, comunicación y relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The objective of this work was to establish the relationship between managerial management and interpersonal relations in the elementary school “Eloy Alfaro” Daule – Ecuador, 2018. The thesis was processed under the quantitative method. The investigation was of correlational type, a descriptive – correlational design was used, the sample that was selected was formed by 35 teachers. The information was collected by applying a questionnaire on management opinion and another questionnaire on interpersonal relationships, employees to the staff of the institution, which were approved with the reference validation matrix. By means of the examination of the survey the statistical tests r of Pearson and the t of student were used, allowing to establish the nexuses between variables and to verify the hypotheses. The values showed a predominance of the level of good managerial management, marking 57% and a prevalence of the level of interpersonal relationships adequate with 54%. Determining that there is a significant relationship between both variables. The level of correspondence according to the Pearson r coefficient was 0.547 ** (Sig = 0.001 <0.01), which establishes a moderate, direct and significant correlation at the 0.01 level. In the school “Eloy Alfaro” it is evident to managers and teachers who do not put into practice adequate interpersonal relationships, therefore, strategies must be applied that seek reinforcement to generate bases that foster harmonious environments. **Keywords:** Management, planning, motivation, communication and interpersonal relationship.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Mientras que en España cuando se hace referencia a las variables de estudio se direcciona principalmente al elemento de pago, es decir al pago o remuneración que perciben las personas y que además son bajas, con un recargo de trabajo que no es cancelado justamente, ya que el trabajo realizado es más y requiere de muchas otras horas. Por otro lado, en México, Brasil, Venezuela y Chile, según los estudios realizados sobre este tema, concordando con los aportes el continente Europeo y de Norteamérica. Es por ello que se debe dar paso a la comunicación y de esta manera abrir paso a las diversas actividades escolares, ya que de esta forma se puede impulsar ambientes que faciliten situaciones favorables para la institución (Cifuentes, 2012).

Los retos que tiene cada educador a nivel mundial con respecto a las relaciones interpersonales y gestión directiva son enormes; mientras que para que esto sea de forma eficaz en su totalidad se requiere de ayuda de la sociedad, países y sobretodo de las organizaciones instaurando precedentes que no puede establecer nadie con certeza y mucho menos cuál es el rumbo. Señala que las actitudes tradicionales que posee un director formal es limitante y poco conveniente para la organización, debido a que en la actualidad es indispensables posee las cualidades de ser buen líder, es decir, que se den cambios en la gerencia y que esta sea renovada, en la que el jefe no sea clásico, sino que tenga una nuevas e innovadoras ideas que posea una gran mentalidad, que sepa liderar y que genere confianza en su equipo de trabajo. Calero, Mavilo (2005) adaptado por (Ramírez Dilma, 2013)

El director dentro de las escuelas es visto como un Gestor cuyo desempeño abarca diversos campos de accion aplicando una buena planificación estratégica, lidera equipos de trabajo, cumple diferentes roles, cuyo objetivo visionario es la gestión de aprendizajes. Ello permite la reorganización de las políticas educativas donde las instituciones de servicio educativo sean democráticas, abiertas, informadas que permita la participación de los

educandos en relación a su entorno local, sus necesidades realizándose una autoevaluación de manera colectiva y continua para lograr nuevos conocimientos en relación a sus propias experiencias de vida.

Sin embargo, en el Ecuador se ha planteado seguir nuevos modelos gestionando la labor educativa y que la misma garantice y asegure el derecho a la formación. Con lo que respecta a gestión directiva es la que investiga que exista calidad y calidez en la educación, lo que nos indica realizar más capacitaciones para retroalimentar por medio de círculos de estudios el aprendizaje, implica ejecutar entonces desconcentración en las zonas, los diversos distritos y circuitos, para de esta manera reforzar los servicios educativos y apoyar a la comunidad educativa para que sus necesidades sean atendidas de acuerdo a sus contexto local y cultural. MEC (2012)

Sin embargo las relaciones interpersonales en varios establecimientos educativos de Quito se dan por la ausencia de un buen liderazgo y por carencia de un buen mando, generando que no esten definido cada uno de los roles de forma adecuada, o en otro de los casos es que no interpretan bien la parte cordial. Por lo cual los alumnos y docente o viceversa se encuentran inmersos en diferentes problemas, siendo ese el momento en que los psicólogos y departamento de consejería estudiantil deben de tomar las medidas necesarias para subsanar estas problemáticas que aquejan en las instituciones, si bien en cierto no podemos pensar, actuar y sentir de la misma forma, sin embargo se debe reflexionar, reconsiderar, y poder llegar a la forma de solucionar los problemas. Con la organización de capacitaciones que permitan fortalecer las relaciones inter e intrapersonales. Toscano (2010)

Dentro del contexto local, se identifica que en la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, se ha logrado determinar la problemática que existe sobre Gestión Directiva; evidenciándose una práctica deficientemente en el contenido escolar, creando una brecha entre pares y generando una situación que obstaculiza la comunicación.

En la escuela “Eloy Alfaro” se palpa gran debilidad entre directivos y docentes para establecer buenas relaciones interpersonales, para lo que se

debe aplicar nuevas técnicas que gestionen un reforzamiento con la finalidad de crear ambientes armónicos. Sin embargo, la institución educativa es trascendental, según estadística de secretaría se albergan a mil doscientos niños y niñas en dicha institución. Pero al existir esta deficiencia no podemos afirmar ni expresar que la gestión directiva es la mejor.

1.2. Trabajos previos

Para la producción de esta tesis se ha recopilado información de distintos trabajos previos que nos permitan conocer y analizar los diversos procesos sobre relaciones interpersonales y gestión directiva que incidan en una satisfacción laboral, como referente para la investigación.

A nivel Internacional

En el Perú Arce & Malvas (2014) en su tesis cuyo objetivo formulado fue determinar qué relación existe en las variables estudiadas, este estudio se orienta bajo una perspectiva cuantitativa, de carácter básico y descriptiva, cuyo diseño es no experimental, de carácter correlacional – transversal, sus dimensiones con respecto a la primera variable (clima organizacional) son: regulación de conflictos, satisfacción laboral y estructura organizacional, de la variable relaciones interpersonales son: estilos de liderazgo, habilidades comunicativas y compromiso organizacional, se aplicó el muestreo no probabilístico porque la Unidad escolar tiene un personal integrado por 48 sujetos, para que la muestra fuese representativa se consideró a todos los individuos sin exclusión alguna, con la finalidad que la muestra sea representativa. Se aplicaron como técnicas el fichaje, análisis estadístico y la encuesta; además se utilizó el cuestionario como instrumento. Finaliza concluyendo: 1) Coexiste correspondencia alta con respecto a las variables sobre los empleados. En ambas variables predomina nivel bajo, regular y bueno; adecuados con predisposición a mejorar. 2) Se evidenció que entre la primera variable y la dimensión habilidades existe un alto nivel de significancia, ambas consiguieron nivel bueno, regular y bajo. 3) Del mismo modo se aprecia que entre la dimensión compromiso organizaciones con la primera variable tienen un nivel bajo de relación, el resultado de los sujetos

evaluados se ubica en un nivel bueno, regular y bajo; calificándose con nivel muy bueno y bueno su compromiso 4) También coexiste una relación significativa de forma moderada, entre estilos de liderazgo y clima organizacional, alcanzando nivel bueno, regular y bajo; y regular, bueno y bajo; respectivamente.

En el país de Colombia, Benjumea (2015) es su estudio se planteó analizar la forma en que se configura la gestión directiva reconociendo tensiones que irrumpen y los desafíos ubicados en el contexto actual, el trabajo responde a un tipo de investigación perspectiva cualitativa basada en estudio de casos, 10 rectores, 16 coordinadores y 3 directores locales conformaron la muestra de estudio, la información se recogió por medio de la técnica de la entrevista y se aplicó la encuesta, concluye que: 1) El estilo de dirección se visibiliza como un elemento para la comprensión de la gestión directiva en el marco de lo oficial, se hace evidente la necesidad de que el estilo esté orientado a promover buenas relaciones interpersonales y buen clima institucional; gestionar procesos, potenciar liderazgos, talentos e iniciativas de los diversos integrantes de la Unidad Educativa. 2) El rol del directivo docente rector además de ser un líder, ordenador del gasto, representante legal, referente de autoridad; es un rol controlado, regulado por la norma, lo fiscal y disciplinario. El directivo docente coordinador ejerce un liderazgo interno especialmente en los ámbitos académicos, de la comunidad y frente a los representantes de los diferentes programas del nivel central.

En el país de Perú, Guillen (2016) formula determinar la relación existente entre clima institucional y gestión directiva como el objetivo de la investigación, el método utilizado fue el cuantitativo y de tipo no experimental, el diseño descriptivo correlacional, las dimensiones de la primera variable fueron: Habilidades técnicas – administrativas, Habilidades técnicas, Habilidades estratégicas, habilidades decisorias, habilidades interpersonales y habilidades existenciales; y de la variable clima institucional fueron: participación, comunicación, confianza y motivación, se trabajó con 38 empleados como muestra. La técnica empleada fue la encuesta y cuestionario como el instrumento para evaluar las variables.

Concluye: 1) Que entre las 2 variables si existe relación, percibiéndose una relación de 0,787; consiguiendo un valor T de 7,65 logrado por medio de la prueba de hipótesis. 2) Se evidencia relación directa entre comunicación y gestión directiva alcanzando un coeficiente de correspondencia de 0,761; además se alcanza un valor de T de 7,03 derivados de la prueba de hipótesis. 3) Existe relación entre motivación y gestión educativa; adquiriendo un coeficiente de reciprocidad de 0,610; y 4,62 el valor de T, que se obtuvo de la prueba de hipótesis.

En el país de Argentina, Gómez (2013) “gestión escolar y su incidencia en el clima institucional”, se planteó analizar la apreciación de directivo y docente sobre la gestión escolar y su incidencia en el equipo de dirección en el clima institucional, el diseño del trabajo responde a un abordaje cualitativo, dentro de las dimensiones de la variable estilo de gestión encontramos a las funciones, liderazgo, comunicación, y de la variable clima institucional fueron los componentes, interacción, ambiente y la relación de trabajo, la muestra lo conforman 3 directivos y 03 docentes se aplicó como técnicas las entrevistas semiestructuradas. Concluyendo: 1) La importancia de los estilos de gestión partiendo de las actuaciones desarrolladas transitan una vía con éxito; al mismo tiempo se asumen que los objetivos de la institución por lograr un buen clima de trabajo 2) Las líneas de acción fortalecen el trabajo en equipo, comunicación y participación. 3) La reflexión sobre los elementos que dificultan el clima institucional conciben habilidades que coadyuvan la superación de las dificultades, y 4) El asesoramiento desde el equipo de conducción ayudan al crecimiento profesional y personal.

Por otro lado en el país de Guatemala, Bolaños (2015) formula como objetivo general señalar hechos suscitados en la presente investigación, estudio del tipo cuantitativa, diseño fue el descriptivo, la metodología fue la correlación, los individuos integrantes como muestra fueron 53 docentes de 7 institutos por cooperativa, los sujetos tienen edades de 20 y 70 años, se aplicaron dos cuestionarios. Se concluyó que: 1) Se evidencia un nivel de interacción entre profesores y la calidad, siendo buena existiendo una incidencia entre las relaciones interpersonales en educativos y la conducción del conflicto

administrativo, la incidencia entre conducción de conflicto tiene un bajo nivel que es admisible, porque hay una apertura abierta al diálogo, para ellos la toma de acuerdos mutuos es una solución, aunque se nota débil la negociación y confrontación. 2) Los profesores poseen características de establecer buenas relaciones como optima percepción, comunicación, ubicándose entre una clasificación laboral y amistosa, existe manipulación y pasividad entre los estilos de relación, también salvaguardan sus derechos sin recurrir a la violencia, y para ellos un pilar fundamental de interacción y ejercicio profesional es la personalidad, 3) Se identifica diferentes representaciones de abordaje de conflictos por cooperativa, por ejemplo negociación de intereses por los involucrados, acción de evitar, confrontación de partes envueltas en un problema poseen una preferencia media, porque el acuerdo mutuo tiene mayor preferencia.

A nivel nacional

En Ambato, Peralvo (2013) denominada “La autoevaluación y la gestión educativa en las escuelas pluridocentes en la Provincia de Tungurahua – Pelileo – Salasaca”, se formuló como objetivo general determinar la incidencia entre variables, responde a un enfoque cualitativo, el nivel de investigación fue exploratoria, siendo humanística, administrativa y pedagógica las dimensiones de Gestión educativa mientras que proceso interno, toma de decisiones, planes de mejoramiento, son las dimensiones de la segunda variable, la población estuvo conformada por 41 sujetos, se aplicó las técnicas la encuesta, libros de gestión, actualización curricular y páginas electrónicas y dentro de los instrumentos aplicados fueron el cuestionario estructurado y lectura científica. Se plantea como conclusiones: El equipo directivo de las escuelas pluridocentes no dirigen, orientan ni organizan las actividades educativas de manera cotidiana propiciando una gestión limitada en las tres dimensiones: socio – humanística o comunitaria, pedagógica, administrativa. 2) El equipo directivo y profesores aseguran que la autoevaluación institucional no fue realizada en las escuelas explorando el desconocimiento de su realidad de modo íntegro, apoyada en el análisis de diversos indicadores, que faciliten a los miembros de la escuela la emisión

de juicios de valor. 3) La insuficiente formación del equipo directivo encargado restringe el accionar en la gestión escolar, en relación a la mejora del desempeño del profesor y calidad de aprendizajes.

Así también en Cotopaxi, Fausto (2013) es su trabajo titulado “Las relaciones interpersonales y su influencia en el liderazgo”, el método inductivo – deductivo fue empleado como diseño de la investigación que va desde el todo a lo específico, se contó con 25 docentes y 1 directivo quienes fueron la muestra de investigación, y como instrumento se utilizó la entrevista, cuestionario, y encuesta. Con lo que se pudo llegar a la concluir: 1) que la mayoría de los directivos ejercen sus funciones de manera empírica, es decir, sin antes tener noción de las situaciones que se generan en el ámbito que se encuentran, ya que no existe una relación coherente y verdadera entre los miembros de los centros educativos, por lo que se llega a creer que los directivos solo ejercen funciones para su propia conveniencia, siendo los maestros quienes deben someterse a las decisiones tomadas por la autoridad, y no como se estipula en los organismo encargados de regular las leyes. 2) se ha detectado que dentro del campo educativo se suscitan diversos problemas pedagógicos, que inciden en las relaciones interpersonales, que con las actividades del maestro no están relacionadas, que incurren en la comunidad y su unión, quebrantando el desempeño emocional, profesional, y general; por lo cual es indispensable crear talleres, actividades, entre otras actividades, los que propicien una autoestima alta, en el que se dé la unificación de todos los miembros formativos con la única finalidad de poder obtener desempeño favorable en el ámbito laboral.

Es indispensable mantener buena relación entre docentes y directivos, que estén estrechamente relacionados, ya que esto propiciara a que mantenga un ambiente saludable y sobretodo acogedor en el que las ideas de cada uno sean aceptada, respetada para de esta manera fortalecer la gestión directiva.

Altamirano, (2017) en su investigación que se titula “El clima laboral y las relaciones interpersonales.”, su diseño se basa en sustentar teóricamente mediante fuentes bibliográficas, artículos científicos, y revistas, su

investigación fue de campo, fuerza de Kurt, mediante cuestionarios y encuestas. Con lo cual se pudo comprobar la percepción del empleado con respecto al ambiente laboral, así mismo conocer el temperamento de ellos, y las coincidencias de los grupos que influyen en la función de los empleados.

A nivel local

No han ubicado investigaciones en relación a las variables de investigación; por ello el presente estudio es cimiento para el trabajo de nuevas y posteriores estudios en el mismo campo temático.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Definiciones de la Variable Gestión Directiva

MINEDUC (2013), define a la gestión directiva como un proceso metódico encaminado a fortalecer a las escuelas, el que se considera que es la manera en que es guiada una institución, ya que depende de la organización, desarrollo y evaluaciones que el director y su equipo de trabajo tengan, precautelando que se cumpla con una dirección en forma horizontal que genere un buen ambiente de trabajo y que permita llevar de forma eficaz las relaciones interpersonales. Es decir, por medio de este tipo de gestión permite el direccionamiento estratégico, conservación del buen clima, una adecuada cultura institucional permitiendo de esta forma que se establezcan relaciones idóneas con el contexto, existiendo la posibilidad que el equipo directivo planifique, organice, desarrolle y evalúe un funcionamiento general de la escuela.

Para el autor Tabares y Miranda (2015) quienes se concentran sobre el clima, estrategias y gobierno escolar, conjuntamente con las relaciones del entorno. Así se pretende que el directivo de la escuela y su equipo puedan evaluar, desarrollar y organizar el correcto funcionamiento de esta.

Así también Beltrán (2016) Propone una dirección hacia la cultura educativa, como conclusión pudo establecer que las relaciones y la gestión directiva en la institución es muy importante para fortalecer la planificación, dirección, desarrollo, evaluación y motivación, con la finalidad de poder dar soluciones

a los diversos conflictos que se suscitan entre maestros. Se debe de tener en claro que a ciertos seres humanos, se le dificulta interactuar e incluso expresar lo que piensan ante las demás personas.

Dentro de las escuelas la gestión directiva es un componente indispensable para lograr el éxito de la planificación escolar, cae en la responsabilidad del equipo directivo quienes de acuerdo a las funciones de cada integrante realizan la gestión ante organizaciones, autoridades, se valora la opinión de todos; así mismo se mantienen estrechos vínculos de colaboración para una mejora en la realización de las tareas pedagógicas buscándose la calidad educativa.

1.3.1.1 Dimensiones de la Gestión directiva:

Dimensión organización:

Según Espinoza (2008) la organización es una acción que dispone, articula y crea operativos conjuntos de factores, elementos o medios para lograr una meta o la consecuencia de una finalidad. Una organización es vista como un procedimiento en el que se manifiesta, se dispone y se llevan a cabo para poder cumplir metas y objetivos planteadas. Además de que es una acción que admite la planificación respetando de manera cautelosa el cronograma de actividades, ya que se transforma en un sistema diseñado para alcanzar objetivos y metas, funcionan bajo normas determinadas para que se pueda cumplir los propósitos.

Es característica de las estructuras administrativas diseñadas para alcanzar objetivos con ayuda del talento de cada sujeto o características parecidas, permiten la asociación de los individuos que interaccionan entre sí para contribuir por medio de las experiencias y relaciones, son el objeto de estudio de la administración.

Entonces por medio de la organización las escuelas hacen uso de las normas, leyes, procedimientos administrativos, sistemas de control primordiales para su marcha partiendo del análisis de la realidad educativa formal y no formal donde exista un proceso sistemático de aprendizaje; es gracias a la organización que se da la adecuación y concreción de las

políticas educativas, implicando una materialización dogmática y autoritaria a su vez es la interrelación de factores y elementos que permitan armonizar mediante un proceso secuencial y congruente con el fin que la orientación pedagógica y didáctica sea eficaz; por ende las escuelas tienen un sistema abierto producto de la interrelación con el entorno, vale remarcar que el éxito del trabajo de dirección de las escuelas está determinado por el nivel de organización, siendo un aspecto visible que da pase a una idónea planificación, ejecución y control de actividades.

Dimensión Planificación:

Según el autor Morales (2008) es el procedimiento de toma de decisiones, la cual admite una mantención o transformación de la realidad, recapacitando sobre el presente, sin olvidar la mirada visionada a un futuro, utilizando los recursos precisos.

Positivamente la planificación es buscar de forma organizada actividades que conlleven a la toma de decisiones prioritarias encaminadas al éxito, transformando a la institución educativa y cumpliendo con la visión recurriendo a medios para la misma. La planificación es prever anticipadamente todo, en conjunto aportan muchos elementos, así como las actividades, responsables, tiempo, recursos, etc.

Representa el trabajo mutuo de una sola visión desde el inicio al final de un proyecto, porque se requiere de varias acciones, por ello se convierte en un método, siendo dispensable entender la función de cada miembro de un equipo de trabajo para que se pueda definir el horizonte.

Es decir que, por medio de una planificación realizada de forma colectiva, va a permitir una visualización, en este proceso se inicia el establecimiento de la meta que se quiere llegar, los logros alcanzar acordándose sobre los medios que se emplean para lograr la dirección impidiendo la pérdida de la ruta. Por ello la esencia de este proceso es el plan que lo integra un conjunto de decisiones en relación a lo qué hacer, por qué y cómo hacerlo; es decir por medio de esta se de una elaboración consciente y responsable de algún proyecto, convirtiéndose en una herramienta estratégicas.

Dimensión capacidad de liderazgo:

Por otro lado, Raymond (2015) aporta el concepto de liderazgo considerándolo “un cambio de carácter positivo en el desempeño de un grupo” (p.3). Además de que manifiesta que un buen líder es el que asume en su totalidad las responsabilidades, posee la capacidad de asumir cualquier otro problema o circunstancia que se generen por la toma de decisiones sean estas acertadas para el bienestar del grupo al que lidera.

Se conforman por el cúmulo de habilidades que posee un determinado sujeto para influenciar de manera idónea ante un grupo de sujetos logrando que se trabaje de manera unida, cooperativa y colaborativa con entusiasmo para lograr metas, así mismo es la capacidad de iniciativa, gestión, con vocación, promoción, incentivación, motivación y evaluación de proyectos de manera eficiente y eficaz.

Entonces la capacidad de liderazgo no depende directamente de los factores como distribución de roles o encargo de responsabilidad durante un proceso, sé es líder a la medida que se pone en práctica un conjunto de habilidades que ayudan a cumplir las metas de una visión integra de los procesos.

1.3.1.2. Teorías científicas de la variable Gestión Directiva:

Tobar (2015, p.16), afirma en su teoría que los protagonistas forman parte de los compromisos los que incumben en las decisiones gerenciales, en su coordinación y organización sobre las instituciones para solucionar circunstancias específicas. Debido a esto el director tiene la responsabilidad básica de ejecutar su labor acertadamente con la finalidad de solucionar las necesidades existentes en la organización.

Beltrán, Miranda (2016) menciona que la organización se trata sobre la gestión directiva que nace a inicios del siglo XX, y que cambiarán cuando se den ofertas o propuestas que engloben métodos que permitan una dirección mucho más estructurada sobre los sistemas educativos y las organizaciones.

Gestión, “suceso de oficiar o resultado de guiar” oficializar apunta al “hecho de realizar actividades convenientes con la finalidad de lograr una negociación o cualquier otro deseo” (R.E.A., 2011). Sin embargo, se crea

confusión sobre estos términos, ya que oficiar corresponde al ámbito empresarial, mientras que guiar se relaciona con los aspectos pedagógicos.

1.3.1.3 Información complementaria de la variable Gestión Directiva:

Tipos de Gestión Directiva:

Dentro esta variable Villoria (2009) determina a esta gestión de 2 tipos:

Gestión Burocrática: se puede definir como la forma de administrar los recursos, de manera limitada con la finalidad de cumplir a cabalidad con lo planteado y para lo que fue establecida.

Gestión de calidad: es la que permite dar confianza a los miembros de la organización sean internos o externos a esta, y se basa en la unión de diversas acciones sistemáticas que hayan sido planificadas.

Factores que deterioran la Gestión directiva:

Gairín y Castro (2012) realizaron su investigación en España, la cual tuvo como finalidad poder determinar la manera teórica sobre la realidad en el ámbito de dirección y gestión dentro de las instituciones fiscales.

A continuación se mencionan los factores que inciden en la deterioración de la gestión directiva:

Presupuesto: uno de los causantes es la falta de dinero dentro de la institución, ya que se debe de incurrir en la situación de tener que depender de la colaboración de los padres de familias o de organismos que regulan a las instituciones.

Planificación: Si no se cuenta con la correcta planificación de las actividades dentro de las instituciones, esta influirá de forma negativa y de manera crucial, debido a que no se podrá obtener resultados ni a corto, mediano o largo plazo.

Servicio comunitario: las instituciones deben de aportar siempre a las labores comunitarias debido a que las comunidades dependen de las instituciones y las actividades que se realizan por el bienestar de ello.

Liderazgo administrativo: es fundamental que la personas que este liderando a las instituciones posea un carisma y sobretodo que tenga facilidad para crear relaciones con los demás y que tenga ganas de realizar grandes cosas en beneficios de toda la comunidad, y que no sea una persona burocrática que no imponga sus órdenes, sino que primero escuche a sus colaboradores.

Importancia de Gestión Directiva:

Es indispensable que se hable de gestión directiva debido a que fortalece los lazos entre los miembros de la institución Torahzos, (2014, p. 15).

Es por ello que nace la importancia de fortificar las actividades que deben realizar las instituciones a través de las dirección eficaz y oportuna de sus directivos, así mismo el hecho de establecer metas y de la toma de decisiones acertadas, oportunas aprovechando cada una de las fortalezas y de estar manera poder lograr que todos se integren, cooperen, se entiendan y que se respeten.

La importancia radica en el logro de la meta central que es la calidad de los procesos, en tomar decisiones acertadas, en un buen equipo de trabajo y buen liderazgo dentro de la comunidad educativa con alcance pedagógico, administrativo y comunitario.

Al mismo tiempo permite el en los directivos el desarrollo de liderazgo, permitiendo el ejercicio de manera horizontal de la autoridad, promoviendo la intervención de los miembros de la escuela.

Instrumentos para la medición del clima laboral:

Dentro de las herramientas como instrumentos para evaluar y llevar a cabo la medición de las relaciones interpersonales y la Gestión Directiva se han manipulado los aportes de diversos autores como son: técnicas, entrevistas, encuestas, observación y cuestionario como instrumento.

1.3.2 Definición de la Variable Relaciones interpersonales:

Según De la Cruz, (2015, p.35) “es una interacción mutua entre dos o más personas.” Considerando que cada una de las partes debe considerar la empatía y la cordialidad para que fluya mejor las relaciones interpersonales.

Para el autor Fernández (2013, p. 256) el trabajo realizado dentro de un clima laboral óptimo es fuertemente vital para los trabajadores, porque un ambiente armónico influye en el desempeño; además es de vital relevancia para que surjan lazos afectivos de amistad y que cada uno de los individuos trabaje de mejor forma.

Así también la autora Melgarejo, Andrea (2015) manifiesta que las relaciones interpersonales es una influencia recíproca que se puede dar por el contacto diario dentro de cualquier institución y que crean lazos de afectividad basándose en camaradería, compañerismo se tienen un buen ambiente de trabajo saludable y armonioso para trabajar cualquier actividad encomendada.

Es decir, son diferentes modos como las personas se interaccionan, parte de una habilidad individual y se va fortaleciendo con el respeto; toda persona nace con esa capacidad, lo que se debe cuidar es su desarrollo; siendo un requisito primordial la comunicación. Por ello aquí interviene la inteligencia emocional, que permite lograr un equilibrio en la identidad de la personalidad de cada ser humano.

1.3.2.1 Dimensiones de la Relaciones interpersonales:

Dimensión: Comunicación efectiva

Silviera (2014) define que es una interacción poderosa entre 2 o más personas que fortalece la comunicación. Desde que es niño el ser humano busca la manera de poder comunicarse, y lograr a raves del tiempo poder transmitir lo que se siente, por lo que siempre está aprendiendo diversas cosas sean de entretenimiento o de diversión, lo que con el paso de los años logra incomodar a las demás personas. Por otro lado las personas siempre en querer aprender encontraran la forma de buscar placer y comportamiento, llevándose nuevas sorpresas en el camino por el juzgamiento de los demás. Esto va influenciado por valores, actitudes y el estado emocional de los subordinados.

Por medio de este tipo de comunicación se consigue que se dé una buena transmisión de un mensaje de modo claro, comprensible para su interlocutor,

sin que se cree caos, duda o interpretación errada. Se logra un contacto positivo donde se mantiene la igualdad.

Es decir, por medio de la comunicación efectiva se logra la transmisión de un mensaje claro y entendible; esto implica una comunicación asertiva; siendo eje principal para la mejora y sobretodo la forma de establecer y fortalecer de las relaciones interpersonales, marca diferencia en el momento de fomentar la productividad y complementaria, así mismo se debe evidenciar la productividad.

Lo integran diferentes actores: emisor, receptor, código, canal, mensaje, referente, situación y ruido;

Dimensión trabajo en grupo:

Para Gilmore & Morales, (2015) Es la integración de personas, cuya finalidad es lograr cumplir con un determinado objetivo. Es un grupo de individuos que trabaja con diversas características, pero empoderados de la actividad a realizarse y demostrando su eficiencia al dar conclusiones sobre lo realizado.

Lo lidera un sujeto fuerte y centrado en la tarea, cada integrante tiene responsabilidad, se comparte un solo propósito, se genera de forma individual, se celebra reuniones con resultados eficaces, se discute, decide y delega. Los miembros del grupo realizan tareas de manera independiente para el logro de la meta global, es fácil reconocer al líder, este decide, discute y delega.

Dimensión motivación:

Ruiz, García, Gago, López (2013) “manifiesta que el ser humano necesita de estímulos externos e internos para poder actuar con el fin de que determine la realización de esa actividad, la cual ya es orientada por fines psicológicos (p.90)

Es un estado que nace en el interior del sujeto que permite la aceleración, orientación y mantenimiento de la conducta de un sujeto hacia objetivos determinados, convirtiéndose en un impulso que mueve al sujeto para ejecutar determinadas actividades persistiendo en su culminación, da dirección y energía a la conducta siendo la causa del comportamiento. Dada

por varias fases, la persona anticipa la meta, después se activa e inicia acciones para lograr dicha meta, mientras se va avanzando se va evaluando y se irá realizando la retroalimentación si es necesario para finalmente disfrutar el resultado.

Por ello es el impulso primordial para promover en los sujetos la ejecución de una meta, por medio de este, se logra el desarrollo y progreso ya que va a depender de las actitudes y conductas de los integrantes relacionados al trabajo, si se usa de manera idónea se convierte en una herramienta favorable y beneficiosa evidenciándose en el rendimiento de los trabajadores, por medio de este estado emocional el sujeto se activa e induce a realizar algo.

1.3.2.2 Teorías científicas de las relaciones interpersonales

Se considera a la interacción que se establecen de forma diaria con los similares, conocidos como compañeros de trabajo, oficina, entre otras; propiciando un clima agradable (Chiavenato, 2009, p. 87).

Por otro lado Taylor y Altman (2013) citado por Cuadriello (2013) menciona que para definir a las relaciones se debe de hablar de las teorías de la penetración en las que se dice que las relaciones vislumbran varios horizontes de intercambio de intimidad.

1.3.2.3 Información complementaria de la variable relaciones interpersonales:

Tipos de relaciones interpersonales:

A continuación mencionaremos los tipos más básicos debido a que existe una amplia clasificación:

Relaciones superficiales: Es la que se dan de la relación de algo básico sin tener que incurrir en otros aspectos que sean mucho más profundos, se busca la satisfacción de una necesidad afectiva o básica partiendo de la interrelación con su prójimo.

Relaciones personales: es en la que se crean vínculos de atracción entre 2 personas, se relaciona con la identidad personal que se debilita ante los modelos impuestos por los sujetos.

Relaciones Sociales: es la relación que se da entre varias personas e incluso de grupos con la finalidad de lograr un objetivo específico establecido.

Relación de trabajo: Es la manera de mantener un buen ambiente de trabajo, mejorando y conservando las relaciones entre compañeros, es de tipo formal, dadas entre sujetos que se ayudan de forma mutua que permite el logro de objetivos desde un punto individual como colectivo bajo aspectos recíprocos y continuos.

Factores que deterioran las relaciones interpersonales

Según Milicic y Arón (1999) adaptado por Mena & Valdez (2016) manifiestan que el clima colegial es perjudicial y coartador en el ámbito escolar, ya que causa estrés, desanimo, desinterés, depresión, agotamiento físico y mental. Cada uno de estos factores se logran evidenciar en la mayor parte de los maestros generado por las presión que se les otorga de forma constante y continua dificultándoles tener una interacción con la sociedad, porque siempre tienen algo por realizar.

Por otro lado Muñoz y Raczynski (2005), citado por Fernando (2015) mencionan que los docente que están inmersos en un ambiente hostil son más vulnerables a que desvíen su concentración y de esta forma se creen un ambiente no apto para la institución y de esa forma dificultando que tenga un buen desempeño y puede explotar sus conocimientos. Entonces se debe aprender el control de emociones, desterrar la represión, aislamiento, agresividad, fijación, fantasías, terquedad, y trabajar en relación a los sentimientos de superioridad e inferioridad.

Factores que influyen en las relaciones interpersonales

Intervienen muchos factores en las relaciones interpersonales ya que influye el espacio en el que están y de mejorar la calidad educativa. Arón y Milicic, (2010). A continuación mencionaremos algunos de los factores positivos:

docentes motivados, declaración de logros, condescendiente a los errores, resistencia de normas, acceso y disponibilidad de la información relevante.

Importancia de las relaciones interpersonales:

Según Bernardo Díaz Castillo (2014) cita a Certo (2001), quien argumenta que un número de individuos que socializan entre ellos, se asemejan de manera sociológica, y sintiéndose integrantes del mismo; de igual forma poseen un objetivo similar.

Se puede definir según lo mencionado por el autor que es la forma en que las personas se adoptan en un determinado grupo de trabajo en el cual se establecen objetivos y que se puede interactuar respetando los criterios de los demás; es por ello que se debe tener presente este estudio para enlazar las actividades de los diversos grupos.

Es decir, por medio de estas se vive feliz, debido a que contar con un lugar de trabajo y estilo adecuado, se logra por medio de la muestra de un interés, positivismo, amistad, recuerdo de detalles, animación, democracia, lográndose así la interacción con diversos grupos sociales, es relevante tener conocimiento que, en el ámbito laboral, este tipo de relaciones son de gran importancia, porque permite cumplir con las obligaciones de trabajo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre organización y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?

¿Qué relación existe entre planificación y relaciones interpersonales de la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?

¿Qué relación existe entre capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?

1.5 Justificación del problema

Desde el aspecto por conveniencia, el estudio es conveniente debido a que podemos determinar diversos aspectos los que proponen grandes cambios en los involucrados con la finalidad de crear espacios propicios para los maestros y alumnos que conforman toda la comunidad, en el cual prevalecerán buenas prácticas y favorecedor clima escolar; para que se den las pautas necesarias de cómo lograr tener un agradable y confortable clima dentro de toda la comunidad educativa por lo que se plantearan y estipularan directrices y lineamientos que favorecerá la relación interpersonal, y que los integrantes de la escuela encuentren nuevas vías para obtener la excelencia académica.

Desde el aspecto social es importante para la sociedad, introducir valores que buscan una relación armónica y eficaz en la comunidad de aprendizaje detectando intereses individuales, sociales o grupales, siendo beneficiados los protagonistas del cambio de esta escuela, a través el uso y aplicación de cuestionarios y observaciones que comprueben la inconsistencia que se ostenten y determinen procesos con alternativas para enfrentar falencias e identificar ideas de acuerdo a las necesidades de los maestros.

Permite detectar problemas mediante las implicancias prácticas, pues cada profesor es un mundo distinto y no tienen la predisposición de cambio, presentan concepciones difíciles de desterrar; conflictos que no permiten una buena convivencia, donde se fomente la buena relación entre docente y directivo, para que se mejore el impacto social en función en la que se ha encomendado, procurando a partir del diagnóstico situacional de la comunidad educativa se pueda disminuir la problemática mejorando de esta manera las situación en beneficio del sistema educativo.

Tiene valor teórico porque al encontrarse la relación entre las variables valdrá como contribución el estudio sistemático aplicado bajo rigor científico para de esta manera motivar al desarrollo de esta investigación para resolver las falencias de su campo y obtener un lugar agradable con metas precisas a lograr.

La investigación Posee utilidad metodológica por la aplicación de cuestionarios para ambas variables, proporcionando la identificación del conocimiento que posea la gestión escolar mediante la aplicación de encuestas para mejorar la calidad, es necesario investigar el impacto de las políticas y su punto de vista hacia la excelencia.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

Hi: Existe relación significativa entre gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Hipótesis Específicas

H1: Existe una relación significativa entre organización y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

H₀₁: No existe una relación significativa entre organización y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

H2: Existe relación significativa entre planificación y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

H₀₂: No existe relación significativa entre planificación y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

H3: Existe relación significativa entre capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

H₀₃: No existe relación significativa entre capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo General

Establecer la relación entre gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Objetivos específicos:

Establecer relación entre organización y relaciones interpersonales de la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador, 2018.

Identificar la relación entre planificación y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Determinar la relación entre capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador, 2018.

II. MÉTODO

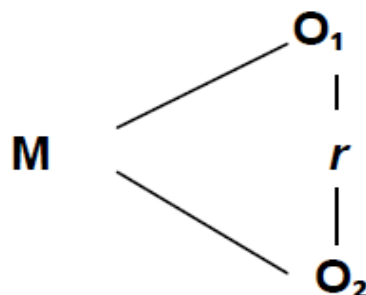
2.3. Diseño de investigación:

El actual estudio es de carácter no experimental, donde los hechos se observan pues ya ocurrieron en forma natural e empírica como señala Kerlinger (2010, p. 269), el análisis sistemático en que la persona no posee convicción en las variables independientes por lo que ya sucedieron estos hechos ya que son intrínsecamente manejables. Adaptado por Hernández Sampiere (2010, p. 116) que expresa la indagación no experimental es aquella que resulta inadmisible manejar variables o situar aleatoriamente a los integrantes de la muestra de investigación.

El diseño que se empleará será el descriptivo-correlacional, porque se puede recolectar tipos de dos o más variables en estudio estadístico, los datos siguen un proceso de manipulación.

Teniendo como fin evaluar la correlación existente entre dos o más variables, en un medio determinado Hernández, Sampiere (2012)

Representación:



M: Muestra 40 educadores

O₁: Gestión directiva.

O₂: Relaciones interpersonales.

R: relación entre variables.

2.2. Variables Operacionalización

Variable 1: Gestión Directiva

Esta variable presenta procesos de calidad de la gestión del director, siendo importante encomendar la formación de individuos críticos acorde a su contexto que tomen acciones de innovación social y así construir propuestas que desarrollen la potencia, la creación y el enriquecimiento subjetivo, más allá de las inflexibilidades de los horarios escolares” IDEP, 2013, pág. 83)

Variable 2: Relaciones interpersonales

Así mismo, Chiavenato manifiesta que son interacciones que simbolizan la comunicación, relación y trato efectivo entre los sujetos en diversas circunstancias que se forman regularmente con los semejantes, llamándose compañeros de trabajo (2009, p. 87).

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión Directiva	La gestión directiva va más allá de los procesos de calidad de la gestión directiva, pues es necesario encargarse de la formación de sujetos críticos considerando su contexto para que tomen acciones de transformación social, apoyados en la ética de la libertad para construir propuestas “que promuevan la potencia, la creación y el enriquecimiento subjetivo, más allá de las rigideces de los horarios escolares” (IDEP, 2013, pág. 83)	Es un proceso de organización, planificación y capacidad de liderazgo para equilibrar el quehacer educativo y alcanzar las metas	Organización Planificación Capacidad de Liderazgo	-Revisa informes -Aplica Normas -Prioriza Necesidades -Lleva control de gastos - Organiza labores de la IE. - Distribuye convenientemente al personal -Maneja un plan organizativo -Preocupación por la infraestructura -Propone recomendaciones. -Acciones disciplinarias.	De intervalo Cuestionario
Variable 2 Relaciones interpersonales	son interacciones que simbolizan la comunicación, contacto y trato efectivo entre los sujetos en diversas circunstancias que se forman	Las personas debemos intercambiar opiniones que permitan lograr	Comunicación afectiva Trabajo en Grupo	- Charlas informativas - Comunicación permanente - Efecto de las relaciones - Campaña de sensibilización - Cohesión grupal	De intervalo Cuestionario

regularmente con los semejantes, una comunicación llamándose compañeros de trabajo. efectiva, trabajo en grupo y motivación constante para obtener resultados positivos.

Motivación

- Participación activa
- Trato cordial
- Integración personal
- Estímulos.

Fuente: Autoría propia

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Por su parte Chávez (2013), determina que es un mundo de estudio de la cual se intenta sistematizar resultados, compuesta por tipos que diferencian a los individuos. Por ello se define que la población es el todo en cuanto al análisis, con características distintas y rasgos de diferentes índoles.

La población estuvo integrada por 35 educadores de la escuela.

Tabla 2

Distribución de la población

Jornada	SEXO		N° DE DOCENTES
	M	F	
Matutina	05	30	35
TOTAL			35

Fuente: Elaboración propia

2.3.2 Muestra

Parra (2013, p.16) puntualiza como “una parte de la población conseguida con la intención de averiguar particularidades que posee la localidad”. Se resumen que de lo normal recogemos modelos específicos con el fin de obtener datos exactos.

La muestra estuvo formada por 35 profesores. Utilizando el tipo de muestra censal considerando que la población era accesible. (Hernández, Fernández, & Batista, 2014, p.174).

2.3.3 Muestreo

En este trabajo investigativo no se utilizó el muestreo por ser una población pequeña.

2.3.4 Criterios de inclusión y exclusión

No se aplicaron criterios de inclusión y exclusión porque la población era pequeña y se tomaran en cuenta a todos los sujetos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Las técnicas de recolección

El autor Panchana, Margarita (2013) “Es un instrumento que obtiene datos generalmente de una muestra de sujetos dispuestos a contestar una serie de preguntas de acuerdo a una dimensión”. Son aplicadas para desplegar información, que pueden ser la entrevista, el cuestionario, la encuesta, la observación, el diccionario de datos y el diagrama de flujo”. Se aplicó la encuesta como técnica.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Considerados como medios que manipula el estudioso para medir la conducta de las variables tenemos: cuestionarios, entrevistas. Esta investigación nos indica que se necesita instrumentos que guíen una buena gestión.

Por su parte Chávez (2007) citado por Castro (2012, pp. 12) manifiesta que sirve para copiar datos; se empleó como herramienta el cuestionario a maestros de la escuela. Según autor García (2014, p. 80) el cuestionario “permite ejecutar exploraciones con rasgos de objetividad y ventajas, así como limitaciones.”

Tabla 3

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Variable		Técnicas	Instrumento
Variable 1: Gestión directiva		Encuesta	Cuestionario
Variable 2:	Relaciones interpersonales	Encuesta	Cuestionario.

Fuente: Hernández et al (2014)

Apreciación:

Tabla 3 se observa que se aplicó la técnica de la encuesta y dos instrumentos distintos para cada variable del tipo Likert con respuesta múltiple.

2.4. 3 Validez

Existen 3 tipos de validez para una investigación que es de contenido, constructo y criterio. Para el presente estudio se manejó el de contenido.

La validación de los instrumentos se efectuó por medio del juicio de magistrados en correspondencia con la matriz de validez determinada por la Universidad, cuyo responsable es el asesor asignado para el curso. Abanto (2015)

2.4. 4 Confiabilidad

La confiabilidad se determinó a través de la aplicación de una prueba piloto a 15 maestros de una institución del Cantón Daule, de la cual se obtuvo de la primera variable (gestión directiva) 0,857, mientras que para la segunda variable (relaciones interpersonales) se obtuvo un 0,786 como coeficiente Alfa de Cronbach. Por otro lado la relación de confiabilidad de los sujetos investigados fue de 0,719 para la primera variable (gestión directiva) y de 0,709 en la segunda variable (relaciones interpersonales).

2.5. Métodos de análisis de datos

La técnica que se empleó para analizar los datos fue la estadística descriptiva, inferencial y el estadístico R de Pearson (correlación). El proceso ejecutado para el análisis de datos fue dado del siguiente modo: El software SPSS-22 accedió hacer la comprobación de la confiabilidad de instrumentos (alfa de Cronbach) en ensayo piloto.

Luego de utilizarse las herramientas validadas y de confiabilidad se continuó con la organización, agrupación de indicadores parecidos coherentes a las peculiaridades de los procesos educativos.

Por ser los datos de naturaleza cuantitativo fue preciso diseñar una base de datos para procesar información, realizada por medio de Microsoft Excel versión 2013, consiguiéndose tablas para su descripción e interpretación.

La indagación de datos se mostró en tablas, para la representación e interpretación se empleó el estadístico R de Pearson medida de correlación entre 2 variables aleatorias de forma cuantitativas, la cual es autónoma a las escalas de medidas de ambas variables; se aplicó porque las dos variables son cuantitativas y continuas.

Las valoraciones conseguidas de los estadísticos admitieron dar contestación a los objetivos, con la T Student que permitió corroborar la hipótesis general y afirmativa; permitió a su vez la enunciación de la disputa con sustento en el marco teórico, lográndose como deducción distintos conocimientos, admitiendo de esta forma alcanzar la elaboración de las conclusiones y como parte final elaborar las recomendaciones.

Tabla 4

Niveles de correlación de Pearson

R	INTERPRETACIÓN
± 1	CORRELACIÓN PERFECTA
± 0.80 a ± 0.99	MUY ALTA
± 0.60 a ± 0.79	ALTA
± 0.40 a ± 0.59	MODERADA
± 0.20 a ± 0.39	BAJA
± 0.01 a ± 0.19	MUY BAJA

Fuente: Yengle (2014)

Apreciación:

La tabla 4 se evidencia los niveles de correlación de Pearson que permitirán determinar la relación de las dos variables.

2.6. Aspectos éticos

En la ejecución del proceso investigativo se reservó la identidad de los participantes, respetándose el criterio de confidencialidad, anonimato y veracidad. De igual manera se mantuvo un respeto a la colaboración libre y voluntaria de los docentes, se tuvo en cuenta la iniciación de la no maleficencia que radicará en no producir ningún tipo de desgaste hacia la muestra, a través de un documento de aprobación informado.

Así mismo durante el proceso se respetaron los derechos de autoría bajo criterio de legitimidad con datos reales, no réplicas, ni adulterados, ni repetidos correspondiendo a la realidad problemática a investigar que se estableciera en las tablas las que serán auténticas y almacenadas en los instrumentos sin modificación de dicha información. Por último, se guardó respeto hacia las normas APA plasmadas en una declaratoria de autenticidad.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

Nivel de la variable 1 Gestión directiva

Nivel de calificación	Gestión Directiva	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bueno(43-54)	20	57
Regular(31-42)	13	37
Deficiente(18-30)	2	6
total	35	100

Fuente: Cuestionario Gestión Administrativa.

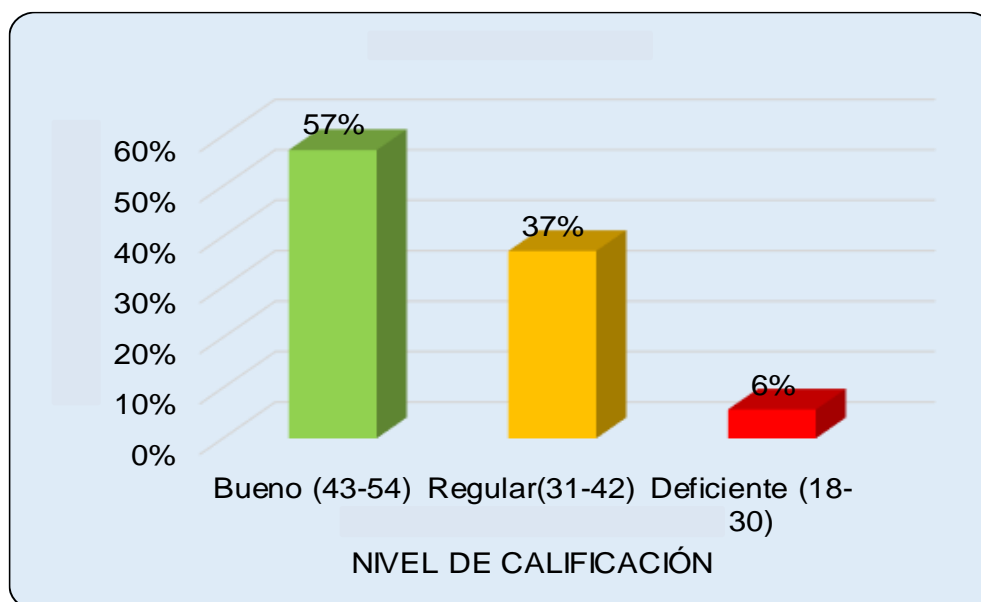


Figura 1. Gestión Directiva

Interpretación:

Tabla 5 y figura 1, el 57% de profesores conciben un nivel de la variable gestión directiva como bueno, un 37% de ellos opina que es regular y un 6% manifiesta como deficiente.

Tabla 6

Nivel de la variable Relaciones Interpersonales

Nivel de calificación	Relaciones Interpersonales	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado(43-54)	19	54
Poco adecuado(31-42)	15	43
Inadecuado(18-30)	1	3
Total	35	100

Fuente: Cuestionario Satisfacción Laboral.

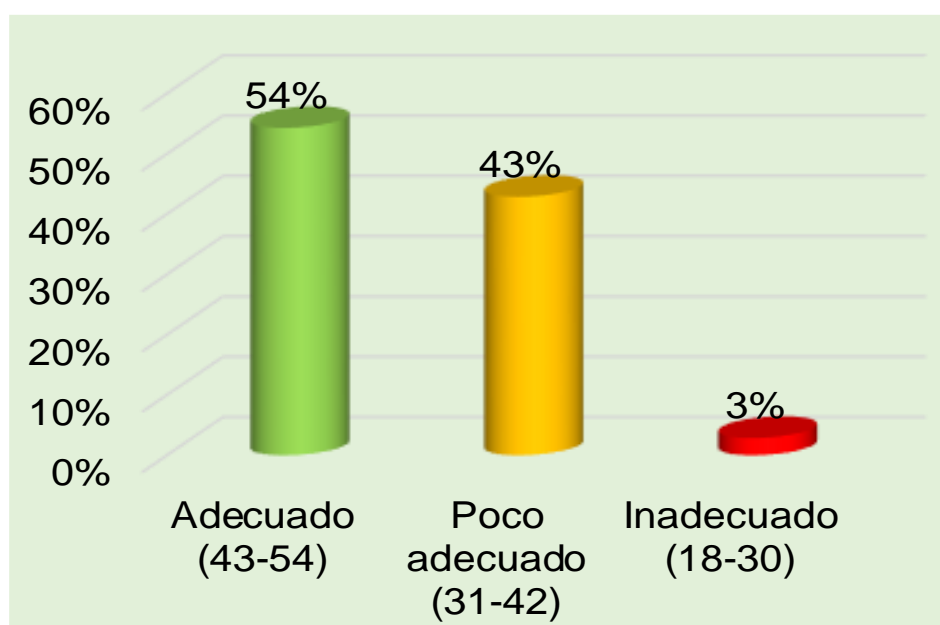


Figura 2. Satisfacción Laboral

Interpretación:

Se determina en la tabla 6 y figura 2, el 54% de docentes señala que el nivel de la variable Relaciones Interpersonales es adecuado, el 43 % es poco adecuado y el otro 3% lo considera como inadecuado.

3.2. Resultados inferenciales

Correlación general

Tabla 7

Correlación entre las variables la gestión directiva y las relaciones interpersonales.

		Gestión directiva	Relaciones Interpersonales
Gestión directiva	Correlación de Pearson	1	,547**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,547**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

La correlación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018., es moderada, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,001 < 0.01).

Prueba de hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre gestión directiva y las relaciones interpersonales del personal docente de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

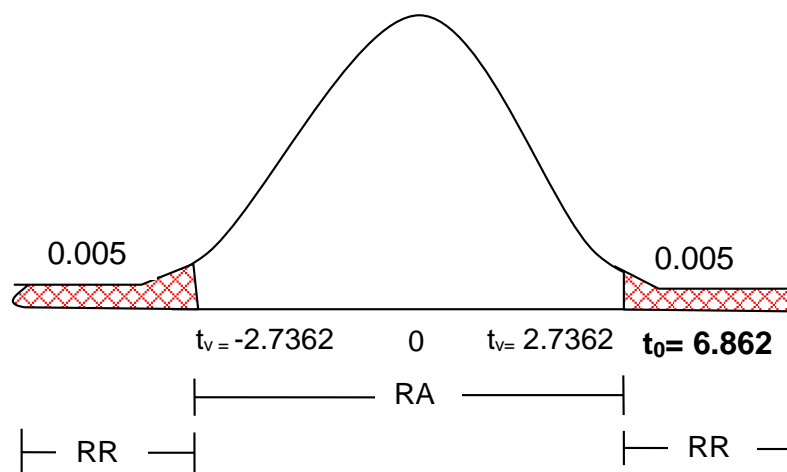
H₀: No existe relación significativa entre gestión directiva y las relaciones interpersonales de los docentes de la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (35-2)} = t_{0.995, 33} = 2.7362$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.547\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0.547^2}} = \mathbf{6.862}$$



Decisión:

Si el valor de t calculado conseguido es igual a 6.862 y la Sig. = 0.001 < 0.01, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_i .

Conclusión:

Existe relación significativa entre gestión directiva y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018.

Correlación específica 1

Tabla 8

Correlación entre organización y relaciones interpersonales

		Organización	Relaciones interpersonales
Organización	Correlación de Pearson	1	,451**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	35	35
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,451**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

La correlación entre la organización y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, es moderada directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,007 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre organización y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

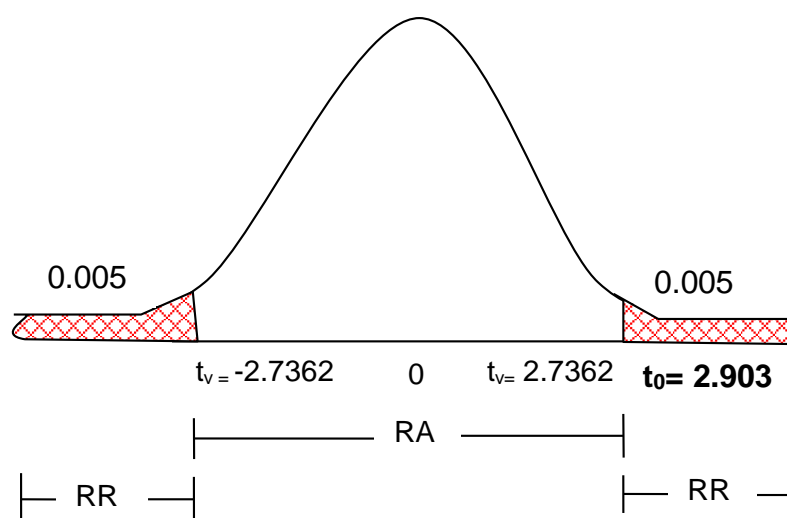
H₀: No existe relación significativa entre organización y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (35-2)} = t_{0.995, 33} = 2.7362$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.451 \sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0.451^2}} = \mathbf{2.903}$$



Decisión:

Si el valor de t calculado logrado es igual a 2.903 y la Sig. = 0.007 < 0.01, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Existe relación significativa entre organización y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Correlación específica 2

Tabla 9

Correlación entre planificación y relaciones interpersonales

		Planificación	Relaciones interpersonales
Planificación	Correlación de Pearson	1	,479**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	35	35
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,479**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

La correlación entre planificación y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,004 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre planificación y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

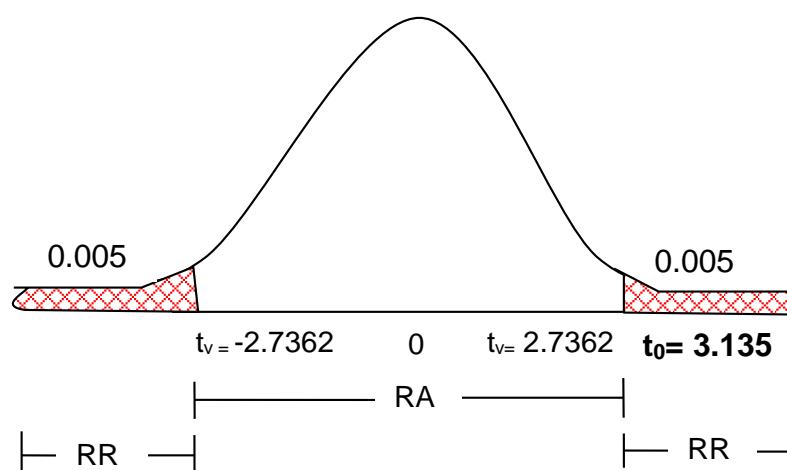
H₀: No existe relación significativa entre planificación y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \nu = n-2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (35-2)} = t_{0.995, 33} = 2.7362$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.479\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0.479^2}} = 3.135$$



Decisión:

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 3.135 y la Sig. = 0.004 < 0.01, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_2 .

Conclusión:

Existe relación significativa entre planificación y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Correlación específica 3

Tabla 10

Correlación entre la capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales

		Capacidad de liderazgo	Relaciones interpersonales
Capacidad de liderazgo	Correlación de	1	,421*
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,012
	N	35	35
Relaciones interpersonales	Correlación de	,421*	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación:

La correlación entre la capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0,05 (Sig. = 0,012 < 0.05).

Prueba de hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre la capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

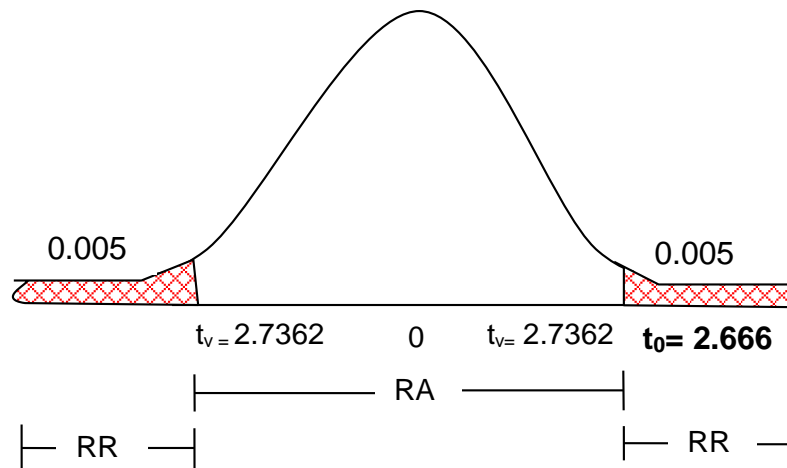
H₀: No existe relación significativa entre la capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \nu = n-2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (35-2)} = t_{0.995, 33} = 2.7362$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.421\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0.421^2}} = 2.666$$



Decisión:

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 2.666 y la Sig. = 0.012 < 0.05, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_3 .

Conclusión:

Existe relación significativa entre la capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

IV. DISCUSIÓN

- Las puntuaciones adquiridas de la variable gestión directiva la ubican en un nivel bueno con un 57%, quedando demostrado sobre los encuestados (Tabla 5). Estos datos coinciden con los obtenidos por Gómez (2013), donde concluye sobre la importancia de los estilos de gestión y como estos partiendo de las actuaciones desarrolladas puedan transitar una vía con éxito, así mismo se tienen presente las metas de la escuela para lograr un buen clima de trabajo entre integrantes. Al respecto ha teorizado Tabares y Miranda (2015) afirma que la gestión educativa se concentra en el clima, gobierno escolar y direccionamiento estratégico, además de las relaciones con el entorno. Así se pretende que el equipo directivo y los profesores evalúen, desarrollen y organicen, la actividad universal de la escuela
- Los datos conseguidos en la variable relaciones interpersonales demuestran un nivel adecuado con el 54%, confirmado (Tabla 6). Concuerda con lo hallado por Bolaños (2015) quien concluye que no es evidente las relaciones, pues el grado de interacciones entre los profesores y la particularidad de estos es buena estableciendo un nivel muy bajo pero aceptable, estando dispuestos al diálogo para solucionar conflictos que conserven intercambio entre compañeros. Así mismo ha teorizado De la Cruz, (2015, p.35) “Es una interacción mutua entre dos o más personas.” Considera que cada una de las partes debe considerar la empatía y la cordialidad para que fluya mejor las relaciones interpersonales.
- Por otro lado, la correlación general del análisis inferencial entre las dos variables gestión directiva y relaciones interpersonales en el coeficiente de r de Pearson de 0,547**, indicando que la correlación fue moderada, directa y significativa al nivel 0.01, que corresponde (Tabla 7). Con las deducciones en la prueba de hipótesis llegando a determinar a través de la prueba t de student, en la que el t calculado = 6.862 es mayor que el t tabulado= 2.7362 y la Sig.= 0.001 < 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis de investigación (Hi), debido a que estaba ubicada en la región de rechazo, afirmando la relación significativa entre la gestión directiva y la relación interpersonal en la escuela. Estos datos coinciden con los obtenidos

por Guillen (2016) en su estudio donde se concluye que existe una relación de 0,787, observando que si existe un buen nivel de clima institucional es porque se da un buen nivel de gestión o viceversa. También ha teorizado Torahzos, (2014) afirmando que la gestión directiva es de suma importancia porque ayuda a desarrollar el trabajo colectivo de las escuelas.

- Mientras que relación de la organización y relaciones interpersonales obtuvieron un resultado de 0,451, marcando una moderada relación, directa, observada en la (Tabla 8). Con apreciaciones logradas en el ensayo de hipótesis y el t calculado fue = 2,903 es mayor que el t tabulado = 2,7362 y la Sig.= 0.007 < 0,01, por lo tanto, se rechazó la H0 y se aceptó la H1, debido a que se encontró en la zona de rechazo, con lo que se pudo concluir de la presencia de relación entre la dimensión y la variable estudiada. Similar a lo hallado por Arce & Malvas (2014) quien concluyó que existe correlación alta y significativa entre las 2 variables de estudio en el personal docente, administrativo, jerárquico, y directivo. Al respecto ha teorizado Espinoza (2008) sobre la organización que es "la acción de disponer, articular y crear operativos conjuntos de factores o medios, para la obtención de una terminación.
- Por otro lado la relación de la dimensión planificación y relaciones interpersonales (variable) se consiguió un r de Pearson de 0,479**, se revela una directa, moderada y significativa correlación al nivel 0,01, se puede visualizar (Tabla 9). En base a datos conseguidos en la prueba de hipótesis se logró comprobar con la prueba t de student y el t calculado = 3.135 es mayor que el t tabulado = 2.7362 y la Sig.= 0,004 < 0,01, por lo tanto, se rechazó la Ho nula y se admitió la H2, estableciendo que hay relación entre la dimensión planificación y relaciones interpersonales de los docentes en la escuela. Semejante a los encontrado por Peralvo (2013) donde concluye que la escasa formación de los miembros del equipo directivo es limitada su actuar en la gestión escolar, de la misma forma en el progreso sobre el aprendizaje y su calidad, en la participación y desempeño de los maestros y la inclusión de los padres de familia que inciden en el resultado de la autoevaluación afectando en la oportuna toma de decisiones y de los correctores en el proceso. Así mismo ha teorizado Morales (2008) afirmando que planificar es

un proceso para tomar decisiones para defender o innovar realidades, recapacitando sobre la actualidad, pero con la mirada hacia el futuro.

- Por consiguiente, en la relación capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales se logró un coeficiente r de Pearson de 0,421**, indicando una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,012, que se puede observar en (Tabla 10). En relación a efectos conseguidos en la prueba de hipótesis se alcanzó establecer con la prueba t de student, en la que el t calculado = 2,666 es menor que el t tabulado=2.7362 y la Sig.= 0.012 < 0,05, por lo tanto, se rechazó la H_0 debido a que se colocó en la nivel de rechazo, y se aceptó la H_3 , indicando una relación significativa entre la capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales de los profesores. Concuerda con lo hallado por Fausto (2013) concluye que existen otros factores que dentro del campo educativo como deficiencia en la pedagogía y esto incide en las relaciones interpersonales debido a que no va con las actividades que desempeñan los docentes y que dificultan una integración con la comunidad, influyendo en el desenvolviendo social, laboral, y emocional; por lo que es fundamental crear nuevos talleres, actividades, grupos de trabajos, que ayuden en la estimulación de la autoestima y generen escenarios positivos, en el que se consiga una integración de toda la institución con el fin de alcanzar un alto nivel de desempeño laboral. Al respecto ha teorizado Raymond (2015) aporta que liderazgo es una concepción de una permutación efectiva grupal.

V. CONCLUSIONES

- Se estableció una relación significativa entre gestión directiva y relaciones interpersonales en la institución. Comprobado con los estadísticos de t de student. La r de Pearson fue de 0,547** (Sig.= 0.001 < 0,01), que revela una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01. Los datos revelaron un nivel de gestión educativa bueno con un 57% y una prevalencia en relaciones interpersonales adecuado con el 54%. Se concluye que en la comunidad educativa se ha venido fortaleciendo las buenas relaciones interpersonales, ya que permiten a cada docente continuar organizando eventos habituales de reforzamiento de lazos de integración institucional; abarcándose aspectos como amistad, deporte y cultura. Significando que se continúe la mejora dentro de la gestión directiva, basada en principios sólidos, colaboración, tolerancia y compañerismo.
- Se estableció una relación significativa entre organización y relaciones interpersonales en la escuela, lo que se probó con la t de student. La r de Pearson fue de 0.451** (Sig.= 0.007 < 0,01), lo que muestra que la correlación es moderada, directa y significativa al nivel 0,01. Por medio de la organización se identifican las maneras adecuadas de cómo se constituyen los integrantes de la escuela para una correcta dirección de la institución para una buena marcha, observándose un adecuado entorno propicio para sistematizar y analizar acciones referentes a los asuntos de estructura que dan cuenta de un modo propio de funcionamiento, por medio de su buena organización se vienen solucionando de manera adecuada conflictos propios de la organización formal.
- Existe relación significativa entre planificación y relaciones interpersonales, lo que se evidenció con la t de student. La r de Pearson fue de 0.479** (Sig.= 0.004 < 0,01), indicando una similitud moderada, directa y significativa al nivel 0,01. Los sujetos investigados demuestran que por medio de la planificación se realiza la formulación de estrategias que permiten una buena ordenación del trabajo docente en equipos, equidad y retribución de los recursos pedagógicos, alcanzando aprendizajes de calidad, visualizándose una realidad y fijación de los objetivos por medio de la buena toma de decisiones

frente a una situación dada, siendo un componente significativo de la gestión que orientan las actividades educativas, del mismo modo se observa que existe un contacto social por medio de las relaciones interpersonales.

- Se determinó que existe relación significativa entre capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales y se demostró con la t de student. La r de Pearson fue de 0.421** (Sig.= 0.012 < 0,01), mostrando una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,05. Se concluye que las habilidades directivas influyen ante el grupo de docentes permitiéndoles el logro de objetivos, y que por medio del liderazgo se entiende a los demás donde se evidencia un desarrollo de las habilidades como comunicación, motivación e influencia, visualizándose una visión y metas claras, siendo para el directivo la fórmula del éxito que les permite construir y saber mantener relaciones positivas.

VI. RECOMENDACIONES

- Al directivo de la I.E “Eloy Alfaro”, se recomienda realizar talleres que beneficien a la comunidad para fortalecer lazos de relaciones que son indispensable en nuestra labor diaria, de esta manera se lograrían cambios.
- Se propone al personal docente, participar en talleres con actividades para fortalecer su capacidad de liderazgo y mejorar las relaciones interpersonales que conlleven a una comunicación efectiva, mediante la aplicación de estrategias motivacionales y poder superar el nivel de resultados obtenidos en beneficio de la comunidad educativa.
- Se recomienda a otras escuelas realizar talleres de motivación para establecer rutas y compromisos a seguir en beneficio de la escuela, ya que ahí se estará mejorando los resultados obtenidos en el nivel poco adecuado.
- A nuevos investigadores se sugiere extender estudio de las variables en estudio, en otros contenidos educativos para crear más ilustraciones; así mismo proponer estrategias de solución y fortalecer el conocimiento científico.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). *Diseño y Desarrollo del proyecto de investigación* (2a ed.). Trujillo, Perú.
- Alto Nivel. (s.f.). Obtenido de [http://www.altonivel.com.mx/49114-jefes-la-
causa-de-un-ambiente-laboral-negativo/](http://www.altonivel.com.mx/49114-jefes-la-causa-de-un-ambiente-laboral-negativo/)
- Andrea Maquin Melgarejo, D. G. (2015). *Universidad Nacional de Cordoba*. Recuperado el 2018, de http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/maquin_melgar_ejo_andrea.pdf
- Anónimo. (2015). *Yahoo*. Obtenido de <https://es.answers.yahoo.com/question/index?qid=20090602191831AAVvaHh>
- Aparicio, T. (s.f.). *Nutrición y bienestar*. Obtenido de <https://www.lechepuleva.es/nutrición-y-bienestar/la-insatisfacción-laboral>
- Arévalo, D. (2011). *USAC*. Recuperado el 2018, de Universidad de San Carlos de Guatemala: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/2019/>
- Arízaga, Y. (2014). *El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la universidad señor de Sipán, Pimentel, Chiclayo, 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (1a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Barreto, C. (2013). *Estadística para Educación*. Universidad Los Ángeles de Chimbote.
- Beltran, M. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana* , 23.
- Benjumea, H. (2010). *Pontificia Universidad Javeriana*. Recuperado el 2018, de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/19495>

- Cáceres, C., Hernández, V., & Vargas, F. (2013). *Gestiopolis*. Obtenido de Liderazgo, poder, autoridad y empatía según Max Weber.
- Castillo, Y. (2012). *Monografías*. Obtenido de Las políticas en la administración: <http://www.monografias.com/trabajos102/politicas-administración/políticas-administración.shtml>
- Cifuentes, J. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención - 2012* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Coronado, G. (2017). *La relación entre la satisfacción y el clima laboral en el compromiso organizacional Caso: Agropecuaria Martín SPR de RL* (Tesis de maestra). Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.
- Cruz, E. (2015). *Eumed Enciclopedia virtual*. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_inter
- Cuadriello, J. (2013). *Altman y Taylor*. Recuperado el 2013, de Teoría de las relaciones interpersonales: <https://josecuadriello.wordpress.com/2013/02/12/66/>
- Cuevas, J. (2012). *Psicología y Empresas*. Obtenido de Desempeño Laboral: <http://psicologíayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>
- Destino Negocio*. (s.f.). Obtenido de <http://destinonegocio.com/pe/gestión-pe/por-que-surge-la-insatisfaccion-laboral-y-como-se-maneja/>
- Díaz, Á., & Luna, A. (2014). *Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender sus estrategias*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Díaz, L. (2012). *Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A CEDAL*. Trabajo de Titulación, Quito, Ecuador.

- Escobedo, M. (2016). *Efectos de las malas relaciones interpersonales* . Recuperado el 2018, de <http://malas-relaciones.blogspot.com/>
- Evans, M. (2015). El problema de la indisciplina desde la perspectiva de la gestión directiva en las escuelas públicas . *Revista mexicana* , 1133 - 1148.
- Franco, N. (2008). *Liderazgo y capacidad de liderazgo*. Recuperado el 2018, de prendeonline.udea.edu.co/lms/extension/pluginfile.php/28368/mod_resource/content/0/Liderazgo_y_capacidad_de_liderazgo.pdf
- Gestión. (s.f.). Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/manual-arruinar-clima-laboral-ocho-pasos-2124682>
- Gómez, I. (2016). *Comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa "Confecciones Robalino & Robalino* (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito,Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Herrera, F. (2012). *El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Aviación Civil* (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Instituto Tecnológico y de estudios superiores de occidente. (2015). Obtenido de Propuesta para la mejora de la gestión directiva en el equipo docente:
<https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/4287/TOG%20Gabriela%20Morales.pdf?sequence=2>
- Jiménez M, (2012). *Poder personal*. Obtenido de Desarrollo personal:
<http://poderpersonalmexico.com>

- Kokemuller, N. (s.f.). *La voz de Houston*. Obtenido de <http://pyme.lavoztx.com/cules-son-los-beneficios-laborales-adicionales-de-un-empleado-8355.html>
- Lanas, G. (2014). *La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito* (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Loureiro, M. (2015). *Investigación y recogida de información de mercados: Identificación de variables de estudio y desarrollo del trabajo de campo*. Madrid, España: Editorial S.L.
- Marengo, F. (2010). *Universidad de Posgrado San Ignacio de Loyola*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1293/1/2010_Rosales_La_percepci
- María, M. (2016). *Clima social en el aula*. Obtenido de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/clima_social_escolar.pdf
- Marina, J. (2012). *Sermasyo*. Obtenido de <https://sermasyo.com/que-es-autorrealización/>
- Márquez, P. (2012). *Monografía*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos10/sala/sala.shtml>
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación: Programa de Titulación 2012*. . Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú.
- Melgarejo, A. (2015). *Universidad Nacional de Córdoba* . Obtenido de Consecuencias de las relaciones interpersonales que genera la primera experiencia laboral: http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/maquin_melgar_ejo_andrea.pdf

- Mino A, (2014). *Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la universidad católica los angeles de chimbote – 2014* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Montenegro, M. (2012). *El clima laboral y la influencia en la satisfacción de los trabajadores de la empresa pública “Tame”, en la unidad de negocio Quito periodo 2011-2012* (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Es Salud Chiclayo* (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Lambayeque, Chiclayo, Perú.
- Moscoso, M. (2016). *efectos de las malas relaciones interpersonales*. Recuperado el 2018, de <http://malas-relaciones.blogspot.com/>
- Nutrición y bienestar.* (s.f.). Obtenido de <https://www.lechepuleva.es/nutrición-y-bienestar/la-insatisfacción-laboral>
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (1a ed.). Caracas, Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo Trujillo* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Racines, V. (2016). *Análisis e influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral y propuesta de mejora para las y los servidores públicos de la defensoría del pueblo a nivel nacional* (Tesis de Maestría). Universidad la Pontificia - Católica del Ecuador, Ecuador.
- Ramírez, D. (2011). *Universidad Mayor de San Marcos*. Recuperado el 2018, de Universidad Nacional Mayor De San Marcos.

- Ramírez, I., Ruidías, E., & Venegas, J. (2015). *Clima laboral y satisfacción laboral en el personal que labora en los institutos de educación superior tecnológica pública de la provincia de Piura- 2012* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo de Piura, Piura, Perú.
- Requejo, P. (2013). *Trabajos de investigación de vanguardia* . Madrid, España.
- Rivera, V., Martínez, M., & Vargas, W. (07 de 12 de 2012). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/Versoacustico/presentacin-satisfaccion-laboral>
- Romero, G., Arias, S., Hernández. K., Pérez, O., Priego, F. & Briceño, G. (2012). *Pezzi*. Obtenido de <https://prezi.com/atbqshshtysx/involucramiento-de-personal-y-gestion-de-procesos/>
- Sandoval, J. (2016). Clima laboral de la corporación nacional de telecomunicaciones empresa pública agencia esmeraldas centro. 17. Ecuador.
- Thompson, I. (2017). Organización desde otro punto de vista . En A. Simón, *Diccionario de Economía* (pág. 448). Andrade .
- Torres, M. (2017). *Clima Laboral y Conflictos en el Ambiente de Trabajo: Caso Área de Salud N° 2 “Fray Bartolomé de Las Casas* (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito,Ecuador.
- Toscano, L. (2010). *Universidad Andina Simón Bolívar*. Recuperado el 2018, de Gerencia Educativa: [repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1207/1/T0845-MGE-Méndez-Formulación%2C aplicación y evaluación del plan.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1207/1/T0845-MGE-Méndez-Formulación%2C%20aplicación%20y%20evaluación%20del%20plan.pdf)
- Vallejo, D. (2014). *La satisfacción laboral y su relación con la rotación de personal en los Guardias de Seguridad en la Empresa Vicoso Cia. Ltda.*” (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

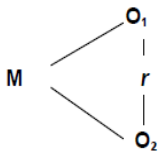
Webethere. (2013). Obtenido de <http://webethere.com/blog/2013/07/23/consecuencias-del-mal-clima-laboral/>

Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

Yuritzí, M. (2015). *Instituto Tecnológico y de estudios superiores de Occidente*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11117/4287>

ANEXO N° 1

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema general: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador, 2018?	Objetivo general: Establecer la relación entre gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.	Hipótesis general: Hi: Existe relación y significativa entre gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018. Ho: No existe relación significativa entre gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.	MÉTODO: Cuantitativo TIPO DE ESTUDIO: Correlacional DISEÑO: Descriptivo – correlacional	Población 35 docentes
Problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre organización y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?	Objetivos específicos: 1. Establecer relación entre organización y relaciones interpersonales de la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”,	Hipótesis específicos: H1: Existe una relación significativa entre organización y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018. H01: No existe una relación significativa entre organización y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.	Esquema:  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 style r fill:none,stroke:none </pre> Donde:	

2. ¿Qué relación existe entre planificación y relaciones interpersonales de la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?	Daule, Ecuador, 2018.	H2: Existe relación significativa entre planificación y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.	M: Muestra	
3. ¿Qué relación existe entre capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?	2. Analizar la relación entre planificación y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.	H02: No existe relación significativa entre planificación y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.	0 ₁ : Gestión Directiva	Muestra
	3. Precisar la relación entre capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador, 2018.	H3: Existe relación significativa entre capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.	0 ₂ : Relaciones interpersonales	35 docentes
		H03: No existe relación significativa entre capacidad de liderazgo y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.	r: correlación de variables.	
			TÉCNICA:	
			Encuesta.	
			INSTRUMENTO:	
			Cuestionario.	
			Cuestionario 1: 18 ítems.	Muestreo:
			Cuestionario 2: 18 ítems.	No probabilístico por conveniencia

Fuente: Autoría Propia

CUESTIONARIO: GESTION DIRECTIVA

N°

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) Docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la **Gestión directiva** en la institución educativa “Eloy Alfaro”, en la cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M ☐ F ☐

B. EDAD: años

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: organización			
INDICADOR: Revisa Informes			
1. ¿El rector revisa los informes de su personal para tomar medidas correctivas?			
INDICADOR: Aplica normas			
2. ¿ El director aplica las normas emitidas por el Ministerio de Educación?			
3. ¿El director es justo al aplicar disposiciones de acuerdo al nivel educativo?			
INDICADOR: Prioriza necesidades			
4. ¿El director prioriza las necesidades de la institución educativa?			
INDICADOR: control de gastos			
5.¿ El director controla permanentemente los gastos que se generan de la institución educativa?			
DIMENSIÓN: Planificación			
INDICADOR: Organiza labores Institución.			
6. ¿El directivo organiza labores establecidas mediante cronograma de las diversas comisiones de la institución?			
7.¿ Existe una buena gestión para la organización de labores en la institución educativa?			
INDICADOR: Distribuye convenientemente al personal			
8.¿Cree usted que el directivo toma en cuenta los perfiles profesionales para distribuir convenientemente a su personal?			
9.¿El directivo aprueba el distributivo de horarios de manera estratégica?			
INDICADOR: Maneja un plan organizativo			
10.¿El rector elabora un plan operativo factible de acuerdo a su realidad institucional			
11.¿El directivo da a conocer el plan organizativo adecuadamente a su personal?			
DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE LIDERAZGO			
INDICADOR: Preocupación por la infraestructura			
12. ¿ El director se preocupa por hacer arreglos en la infraestructura de la institución?			
13. ¿ El administrador educativo gestiona acciones para mejorar la infraestructura de la institución ?			
INDICADOR: Propone recomendaciones			
14. ¿El director propone medidas factibles para mejorar tu centro educativo?			
15 ¿Es necesario que el director proponga recomendaciones para regular las actividades institucionales?			
INDICADOR: Acciones disciplinarias			
16. ¿El director ejecuta acciones disciplinarias de acuerdo a los reglamentos del código de convivencia?			
17. ¿El líder educativo hace cumplir acciones disciplinarias dentro de la institución?			
18.¿El director recibe charlas sobre las acciones disciplinarias?			

ANEXO N° 3

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre: Cuestionario sobre Gestión directiva

Adaptación: Estándares de la calidad educativa

Autor: Nury Lorena Salazar Martínez

Lugar: Ecuador

Año: 2018

Dirigido a: Docentes

Duración: 20 minutos.

Objetivo: el instrumento mide la percepción de la gestión directiva en las dimensiones organización, (5 ítems), planificación (6 ítems) y capacidad de liderazgo (7 ítems)

Tipo: Método de Rensis Likert.

ANEXO N° 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión Directiva en docentes de la institución educativa “Eloy Alfaro” -Daule, 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la Gestión Directiva.

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa “Eloy Alfaro”.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, junio del 2018.



.....
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO

EVALUADOR

ANEXO N° 5

Base de datos prueba piloto del instrumento 1 Gestión directiva

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DIRECTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES																			
EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "ELOY ALFARO" DAULE, ECUADOR, 2018																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
GESTIÓN DIRECTIVA	ORGANIZACIÓN	Revisa informes	1. ¿El rector revisa los informes de su personal para tomar medidas correctivas?				X			X		X		X					
		Aplica normas	2. ¿El director aplica las normas emitidas por el Ministerio de Educación?							X		X		X					
			3. ¿El director es justo al aplicar disposiciones de acuerdo al nivel educativo?									X		X					
		Prioriza Necesidades	4. ¿El director prioriza las necesidades de la institución educativa?								X		X		X				
		Control de gastos	5. ¿El director controla permanentemente los gastos que se generan de la institución educativa?								X		X		X				
	PLANIFICACIÓN	Organiza labores de la Institución educativa	6. ¿El directivo organiza labores establecidas mediante cronograma de las diversas comisiones de la institución?				X			X		X		X					
		Distribuye convenientemente al personal	7.¿ Existe una buena gestión para la organización de labores en la institución educativa?																
			8.¿Cree usted que el directivo toma en cuenta los perfiles profesionales para distribuir convenientemente a su personal?							X		X		X					
			Maneja un plan organizativo	9.¿El directivo aprueba el distributivo de horarios de manera estratégica?							X		X		X				
		10. ¿El rector elabora un plan operativo factible de acuerdo a su realidad institucional?								X		X		X					
	CAPACIDAD DE LIDERAZGO	Preocupación por la infraestructura	11.¿El directivo da a conocer el plan organizativo adecuadamente a su personal?				X		X			X		X					
			12. ¿El director se preocupa por hacer arreglos en la infraestructura de la institución?									X		X					
		Propone recomendaciones	13. ¿El administrador educativo gestiona acciones para mejorar la infraestructura de la institución ?																
			14. ¿El director propone medidas factibles para mejorar tu centro educativo?								X		X		X				
		Acciones disciplinarias	15 ¿Es necesario que el director proponga recomendaciones para regular las actividades institucionales?																
			16. ¿El director ejecuta acciones disciplinarias de acuerdo a los reglamentos del código de convivencia?									X			X		X		
			17. ¿El líder educativo hace cumplir acciones disciplinarias dentro de la institución?											X		X			
			18.¿El director recibe charlas sobre las acciones disciplinarias?												X		X		

ANEXO 6

CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: Gestión Directiva

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD																				
	ITEMS	GESTIÓN DIRECTIVA																		Suma de Items
		Organización					Planificación						Capacidad de liderazgo							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
MUESTRA	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	38
	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	49
	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
	5	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	1	1	3	3	3	3	43
	6	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	40
	7	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	46
	8	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	43
	9	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	44
	10	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	38
	11	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	46
	12	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	42
	13	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	51
	16	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	46
	17	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	3	29
	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	52
	20	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	37
	21	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	41
	22	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	1	42
	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	52
	24	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	39
	25	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	43
	26	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	44
	27	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	48
	28	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	45
	29	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	27
	30	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	32
	31	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	45
	32	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	44
	33	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	3	39
	34	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	46
	35	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	48
	Suma Total	85	93	85	91	84	84	79	76	84	81	77	84	75	78	89	87	85	73	1490
	Media	2,43	2,66	2,43	2,60	2,40	2,40	2,26	2,17	2,40	2,31	2,20	2,40	2,14	2,23	2,54	2,49	2,43	2,09	42,57
	Varianza	0,37	0,23	0,37	0,25	0,42	0,42	0,43	0,44	0,36	0,40	0,40	0,31	0,42	0,36	0,26	0,37	0,25	0,55	6,62
Varianza de la Población		Σ Si² : 6,62																		
K: El número de ítems		18																		
Σ Si²: Sumatoria de las Varianzas de los ítems		6,62																		
S _T ²: La Varianza de la suma de los ítems		37,61																		
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach																				
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																				
18 [1 - 0,18]																				
1,06 [0,82]																				
α = 0,872																				

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	40,14	32,538	,677	,858
p2	39,91	34,257	,553	,864
p3	40,14	32,538	,677	,858
p4	39,97	33,852	,606	,863
p5	40,17	33,852	,440	,868
p6	40,17	33,499	,489	,866
p7	40,31	32,692	,596	,861
p8	40,40	34,129	,391	,870
p9	40,17	35,205	,284	,874
p10	40,26	31,608	,789	,853
p11	40,37	32,770	,613	,861
p12	40,17	33,499	,594	,862
p13	40,43	34,370	,370	,871
p14	40,34	33,820	,492	,866
p15	40,03	38,029	-,109	,885
p16	40,09	32,551	,670	,859
p17	40,14	34,655	,456	,867
p18	40,49	34,434	,301	,875

ANEXO N° 7

CUESTIONARIO: RELACIONES INTERPERSONALES

N°

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) Docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre las **Relaciones Interpersonales** en la institución educativa emblemática “Eloy Alfaro”, en la cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

SEXO: M ☐ F ☐ EDAD: años

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: Comunicación efectiva			
INDICADOR: Charlas Informativas			
1. ¿Constantemente se realizan charlas informativas a los docentes por parte del directivo?			
2. ¿El director imparte charlas informativas a la comunidad educativa?			
INDICADOR: Comunicación permanente			
3. ¿Existe una comunicación permanente entre los docentes de la institución educativa?			
4. ¿Los medios de comunicación ayudan a mantener las buenas relaciones entre los docentes?			
5. ¿Considera usted que el directivo mantiene una comunicación permanente con los docentes?			
INDICADOR: Efectos de las relaciones			
6. En su Institución se programan eventos que facilitan las buenas relaciones entre sus miembros?			
7. ¿Las relaciones activas de los docentes influyen positivamente en su quehacer educativo?			
DIMENSIÓN: TRABAJO EN GRUPO			
INDICADOR: Campañas de Sensibilización			
8. ¿Se promueven campañas de sensibilización entre la comunidad educativa, utilizando canales diversos que faciliten la información en forma acertada?			
9. ¿Has participado en campañas de sensibilización con tus colegas?			
INDICADOR: Cohesión Grupal			
10. ¿Existe formas de atracción laboral grupal entre compañeros de trabajo?			
INDICADOR: Participación activa			
10. ¿Participas activamente en actividades que se realizan de la institución?			
11. ¿Estás dispuesto a participar con tu director para mejorar las relaciones entre los integrantes de la institución educativa?			
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN			
INDICADOR: Trato Cordial			
12. ¿En la actualidad, existe un trato cordial en la comunidad educativa?			
13. ¿Los estudiantes reciben un trato cordial de parte de los docentes?			
INDICADOR: Integración Personal			
14. ¿Se propician espacios que permiten la integración de todo el personal docente?			
15. ¿Participa la comunidad educativa en integraciones que propician un ambiente armónico?			
INDICADOR: Estímulos			
17. ¿Eres participe de reconocimientos por tu preparación académica?			
18. ¿Tu director elogia continuamente la buena labor de los docentes?			

ANEXO N° 8

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre: Cuestionario sobre relaciones interpersonales

Adaptación: Estándares de la calidad educativa

Autor: Nury Lorena Salazar Martínez

Lugar: Ecuador

Año: 2018

Dirigido a: Docentes

Duración: 20 minutos.

Objetivo: el instrumento mide la percepción de las relaciones interpersonales en las dimensiones comunicación efectiva (7 ítems), trabajo en grupo (5 ítems) y motivación (6 ítems)

Tipo: Método de Rensis Likert

ANEXO N° 9

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Relaciones Interpersonales de la institución educativa “Eloy Alfaro” - Daule, 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de las Relaciones Interpersonales.

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa “Eloy Alfaro”.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, junio del 2018.



.....
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO

EVALUADOR

ANEXO 10

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Relaciones Interpersonales

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DIRECTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES																	
EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "ELOY ALFARO" DAULE, ECUADOR,2018																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
RELACIONES INTERPERSONALES	COMUNICACIÓN EFECTIVA	Charlas informativas	1. ¿Constantemente se realizan charlas informativas a los docentes por parte del directivo?				X		X		X		X				
			2. ¿El director imparte charlas informativas a la comunidad educativa?								X		X				
		Comunicación permanente	3. ¿Existe una comunicación permanente entre los docentes de la institución educativa?						X		X		X		X		
			4. ¿Los medios de comunicación ayudan a mantener las buenas relaciones entre los														
			5. ¿Considera usted que el directivo mantiene una comunicación permanente con los										X		X		
		Efectos de las relaciones	6. En su Institución se programan eventos que facilitan las buenas relaciones entre sus miembros?						X		X		X		X		
			7.¿ Las relaciones activas de los docentes influyen positivamente en su quehacer educativo?										X		X		
	TRABAJO EN GRUPO	Campañas de Sensibilización	8.¿Se promueven campañas de sensibilización entre la comunidad educativa, utilizando canales diversos que faciliten la información en forma asertada?				X		x		x		x				
			9.¿Has participado en campañas de sensibilización con tus colegas?								x		x				
		Cohesión Grupal	10. ¿Existe formas de atracción laboral grupal entre compañeros de trabajo?						X		x		x		x		
			11.¿Participas activamente en actividades que se realizan de la institución?										x		x		
		Participación activa	12. ¿Estás dispuesto a participar con tu director para mejorar las relaciones entre los integrantes de la institución educativa?						X		x		x		x		
	MOTIVACIÓN	Trato Cordial	13¿En la actualidad, existe un trato cordial en la comunidad educativa?				x						x		x		x
			14¿Los estudiantes reciben un trato cordial de parte de los docentes?						x		x						
		Integración Personal	15. ¿Se propician espacios que permiten la integración de todo el personal docente?				x		x		x		x				
			16.¿ ¿Participa la comunidad educativa en integraciones que propician un ambiente armónico?								x		x				
		Estímulos	17. ¿Eres participe de reconocimientos por tu preparación académica?				x		x		x		x				
			18.¿Tu director elogia continuamente la buena labor de los docentes?								x		x				

ANEXO 11

Confiabilidad y base de la prueba de la variable: Relaciones Interpersonales

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD																				
RELACIONES INTERPERSONALES																				
Comunicación efectiva									Trabajo en grupo					Motivación						
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
MUESTRA	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	43	
	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	46
	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	44
	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	40
	6	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	44
	7	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	43
	8	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	47
	9	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	37
	10	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	43
	11	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
	12	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	39
	13	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	40
	14	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	48
	15	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	46
	16	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	45
	17	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	42
	18	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	46
	19	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	46
	20	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	41
	21	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	51
	22	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	42
	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
	24	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	40
	25	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	40
	26	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	40
	27	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
	28	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	32
	29	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	30
	30	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	1	2	33
	31	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	1	2	38
	32	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	37
	33	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47
	34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	46
	35	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	49
Suma Total	76	70	85	89	82	76	93	72	70	81	101	103	91	98	79	84	66	77	1493	
Media	2,17	2,00	2,43	2,54	2,34	2,17	2,66	2,06	2,00	2,31	2,89	2,94	2,60	2,80	2,26	2,40	1,89	2,20	42,66	
Varianza	0,44	0,41	0,25	0,43	0,35	0,26	0,23	0,58	0,41	0,22	0,10	0,06	0,31	0,16	0,49	0,36	0,63	0,52	6,24	
Varianza de la Población				Σ Si² : 6,24																
K: El número de ítems				18																
Σ Si² : Sumatoria de las Varianzas de los ítems				6,24																
S _T ² : La Varianza de la suma de los ítems				29,47																
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach																				
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																				
18,				[1 - 0,21]																
1,06				[0,79]																
α =				0.835																

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p001	40,49	26,198	,416	,827
p002	40,66	25,761	,506	,822
p003	40,23	27,652	,296	,833
p004	40,11	26,634	,354	,831
p005	40,31	25,928	,530	,821
p006	40,49	27,198	,374	,829
p007	40,00	27,882	,266	,834
p008	40,60	24,776	,539	,820
p009	40,66	25,526	,544	,820
p010	40,34	26,526	,560	,822
p011	39,77	28,358	,292	,833
p012	39,71	28,798	,243	,834
p013	40,06	25,997	,561	,820
p014	39,86	28,008	,301	,832
p015	40,40	25,424	,503	,822
p016	40,26	25,079	,665	,814
p017	40,77	25,593	,402	,830
p018	40,46	26,373	,349	,832

Anexo12

Base de Datos

		Gestión Directiva																													
		Organización dimensión 1				D1	%	Nivel	Planificación dimensión 2						D2	%	Nivel	Capacidad de Liderazgo dimensión 3						D3	%	Nivel	V1	%	Nivel		
ITEMS		1	2	3	4				5	6	7	8	9	10				11	12	13	14	15	16							17	18
MUESTRA	1	2	3	2	2	2	11	73	REGULAR	3	2	2	2	2	2	13	72	REGULAR	2	2	2	3	2	2	1	14	67	REGULAR	38	70	REGULAR
	2	3	3	3	3	1	13	87	BUENO	2	3	3	3	3	3	17	94	BUENO	3	3	2	3	3	3	2	19	90	BUENO	49	91	BUENO
	3	3	2	3	3	3	14	93	BUENO	3	3	2	2	2	2	14	78	REGULAR	2	2	2	2	2	2	2	14	67	REGULAR	42	78	REGULAR
	4	2	2	2	2	2	10	67	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	67	REGULAR	2	2	2	2	2	2	2	14	67	REGULAR	36	67	REGULAR
	5	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	1	2	3	2	1	12	67	REGULAR	2	1	1	3	3	3	3	16	76	REGULAR	43	80	BUENO
	6	2	3	3	3	2	13	87	BUENO	2	2	3	3	2	2	14	78	REGULAR	2	1	2	2	3	2	1	13	62	REGULAR	40	74	REGULAR
	7	2	3	3	2	2	12	80	BUENO	3	3	2	3	3	2	16	89	BUENO	2	2	3	2	3	3	3	18	86	BUENO	46	85	BUENO
	8	3	3	3	2	2	13	87	BUENO	3	2	3	3	2	2	15	83	BUENO	3	2	2	2	2	2	2	15	71	REGULAR	43	80	BUENO
	9	3	3	3	3	2	14	93	BUENO	3	3	2	2	3	2	15	83	BUENO	2	2	2	2	3	2	2	15	71	REGULAR	44	81	BUENO
	10	2	2	2	2	3	11	73	REGULAR	3	2	1	1	2	2	11	61	REGULAR	2	3	2	3	3	2	1	16	76	REGULAR	38	70	REGULAR
	11	2	3	2	3	3	13	87	BUENO	3	2	3	3	3	3	17	94	BUENO	3	2	2	2	2	2	3	16	76	REGULAR	46	85	BUENO
	12	3	2	2	3	3	13	87	BUENO	3	2	2	2	2	2	13	72	REGULAR	2	2	3	3	2	2	2	16	76	REGULAR	42	78	REGULAR
	13	2	3	2	2	3	12	80	BUENO	2	2	2	3	2	2	13	72	REGULAR	3	3	2	3	2	3	2	18	86	BUENO	43	80	BUENO
	14	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
	15	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	2	2	3	3	2	18	86	BUENO	51	94	BUENO
	16	3	3	3	3	2	14	93	BUENO	2	3	2	3	3	2	15	83	BUENO	2	2	2	3	3	2	3	17	81	BUENO	46	85	BUENO
	17	1	2	1	2	1	7	47	DEFICIENTE	1	2	1	3	1	1	9	50	DEFICIENTE	2	1	2	2	1	2	3	13	62	REGULAR	29	54	DEFICIENTE
	18	2	2	2	2	2	10	67	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	67	REGULAR	2	2	2	2	2	2	2	14	67	REGULAR	36	67	REGULAR
	19	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	2	3	2	3	3	3	19	90	BUENO	52	96	BUENO
	20	2	3	2	2	2	11	73	REGULAR	2	2	1	2	2	2	11	61	REGULAR	2	2	2	3	2	2	2	15	71	REGULAR	37	69	REGULAR
	21	3	2	2	3	2	12	80	BUENO	2	2	3	3	2	2	14	78	REGULAR	2	2	2	2	2	2	3	15	71	REGULAR	41	76	REGULAR
	22	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	2	2	2	2	3	3	14	78	REGULAR	2	1	2	3	2	2	1	13	62	REGULAR	42	78	REGULAR
	23	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	2	3	3	3	3	2	19	90	BUENO	52	96	BUENO
	24	2	3	2	2	2	11	73	REGULAR	2	3	2	3	2	2	14	78	REGULAR	2	2	1	3	2	3	1	14	67	REGULAR	39	72	REGULAR
	25	2	2	2	3	3	12	80	BUENO	3	2	2	2	2	2	13	72	REGULAR	3	2	3	2	3	3	2	18	86	BUENO	43	80	BUENO
	26	2	3	2	3	2	12	80	BUENO	2	3	1	2	2	2	12	67	REGULAR	3	3	3	3	3	3	2	20	95	BUENO	44	81	BUENO
	27	3	3	2	3	3	14	93	BUENO	3	3	2	2	3	3	16	89	BUENO	2	2	3	3	3	2	3	18	86	BUENO	48	89	BUENO
	28	3	3	2	2	2	12	80	BUENO	2	2	3	2	2	3	14	78	REGULAR	3	3	3	3	3	2	2	19	90	BUENO	45	83	BUENO
	29	1	2	1	2	1	7	47	DEFICIENTE	2	1	2	2	1	2	10	56	DEFICIENTE	1	1	1	3	1	2	1	10	48	DEFICIENTE	27	50	DEFICIENTE
	30	2	2	2	2	2	10	67	REGULAR	1	1	2	2	1	1	8	44	DEFICIENTE	2	2	2	3	2	2	1	14	67	REGULAR	32	59	REGULAR
	31	3	2	3	3	3	14	93	BUENO	3	2	3	2	3	3	16	89	BUENO	3	3	2	2	2	2	1	15	71	REGULAR	45	83	BUENO
	32	2	3	3	3	3	14	93	BUENO	2	2	2	2	3	2	13	72	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	17	81	BUENO	44	81	BUENO
	33	2	2	2	2	3	11	73	REGULAR	1	1	2	1	2	1	8	44	DEFICIENTE	3	3	2	3	3	3	3	20	95	BUENO	39	72	REGULAR
	34	2	3	3	3	2	13	87	BUENO	3	2	2	3	3	3	16	89	BUENO	2	2	3	2	3	3	2	17	81	BUENO	46	85	BUENO
	35	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	2	3	1	2	2	2	12	67	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	48	89	BUENO

Relaciones Interpersonales																													
Comunicación efectiva dimensión 1							D1	%	Nivel	Trabajo en grupo dimensión 2					D2	%	Nivel	Motivación dimensión 3						D3	%	Nivel	V2	%	Nivel
1	2	3	4	5	6	7				8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
2	2	2	3	2	2	2	15	71	POCO ADECUADO	3	3	2	3	3	14	93	ADECUADO	3	3	2	3	1	2	14	78	POCO ADECUADO	43	80	ADECUADO
3	2	3	3	3	2	3	19	90	ADECUADO	2	2	2	3	3	12	80	ADECUADO	2	3	3	2	2	3	15	83	ADECUADO	46	85	ADECUADO
1	1	2	3	2	3	3	15	71	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	2	3	3	2	2	2	14	78	POCO ADECUADO	44	81	ADECUADO
2	2	2	2	2	2	2	14	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	10	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	36	67	POCO ADECUADO
2	2	2	3	2	2	2	15	71	POCO ADECUADO	2	2	2	2	3	11	73	POCO ADECUADO	3	3	3	2	1	2	14	78	POCO ADECUADO	40	74	POCO ADECUADO
2	2	3	2	2	3	3	17	81	ADECUADO	2	2	2	3	3	12	80	ADECUADO	3	3	3	3	1	2	15	83	ADECUADO	44	81	ADECUADO
2	2	3	3	3	2	2	17	81	ADECUADO	2	2	2	3	3	12	80	ADECUADO	3	3	2	2	2	2	14	78	POCO ADECUADO	43	80	ADECUADO
3	2	3	3	3	3	3	20	95	ADECUADO	3	2	2	3	3	13	87	ADECUADO	3	3	3	2	2	1	14	78	POCO ADECUADO	47	87	ADECUADO
2	2	2	2	2	1	3	14	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	3	11	73	POCO ADECUADO	1	3	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	37	69	POCO ADECUADO
2	2	3	3	3	2	3	18	86	ADECUADO	2	2	2	3	3	12	80	ADECUADO	3	3	2	3	1	1	13	72	POCO ADECUADO	43	80	ADECUADO
2	2	2	3	2	2	3	16	76	POCO ADECUADO	2	3	3	3	3	14	93	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	48	89	ADECUADO
3	2	2	1	3	2	2	15	71	POCO ADECUADO	2	2	2	3	3	12	80	ADECUADO	2	3	2	2	1	2	12	67	POCO ADECUADO	39	72	POCO ADECUADO
1	1	2	2	2	2	3	13	62	POCO ADECUADO	1	1	2	3	3	10	67	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	2	17	94	ADECUADO	40	74	POCO ADECUADO
2	3	2	2	2	2	3	16	76	POCO ADECUADO	3	3	2	3	3	14	93	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	48	89	ADECUADO
3	3	2	3	2	2	2	17	81	ADECUADO	3	3	2	3	3	14	93	ADECUADO	3	3	3	3	1	2	15	83	ADECUADO	46	85	ADECUADO
3	2	3	3	3	2	2	18	86	ADECUADO	1	2	2	3	3	11	73	POCO ADECUADO	3	3	2	3	2	3	16	89	ADECUADO	45	83	ADECUADO
2	2	2	3	2	2	2	15	71	POCO ADECUADO	2	2	2	3	3	12	80	ADECUADO	2	3	2	2	3	3	15	83	ADECUADO	42	78	POCO ADECUADO
3	2	3	3	3	2	3	19	90	ADECUADO	3	2	3	3	3	14	93	ADECUADO	3	2	2	2	2	2	13	72	POCO ADECUADO	46	85	ADECUADO
2	2	3	1	2	3	3	16	76	POCO ADECUADO	3	2	3	3	3	14	93	ADECUADO	3	3	3	3	2	2	16	89	ADECUADO	46	85	ADECUADO
2	2	3	3	3	2	3	18	86	ADECUADO	2	2	2	3	3	12	80	ADECUADO	3	2	2	2	1	1	11	61	POCO ADECUADO	41	76	POCO ADECUADO
3	3	3	3	3	3	3	21	100	ADECUADO	2	2	3	3	3	13	87	ADECUADO	3	3	3	3	2	3	17	94	ADECUADO	51	94	ADECUADO
2	2	3	3	2	2	2	16	76	POCO ADECUADO	1	2	3	3	3	12	80	ADECUADO	2	3	2	2	2	3	14	78	POCO ADECUADO	42	78	POCO ADECUADO
3	3	3	3	3	3	3	21	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
2	1	2	3	2	2	3	15	71	POCO ADECUADO	1	1	2	3	3	10	67	POCO ADECUADO	2	3	3	2	2	3	15	83	ADECUADO	40	74	POCO ADECUADO
1	1	2	3	2	2	3	14	67	POCO ADECUADO	1	1	2	3	3	10	67	POCO ADECUADO	3	3	2	3	3	2	16	89	ADECUADO	40	74	POCO ADECUADO
2	3	3	2	2	2	3	17	81	ADECUADO	1	1	2	3	3	10	67	POCO ADECUADO	3	2	2	2	2	2	13	72	POCO ADECUADO	40	74	POCO ADECUADO
2	2	3	3	3	2	3	18	86	ADECUADO	3	2	3	3	3	14	93	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	50	93	ADECUADO
2	2	2	2	1	2	3	14	67	POCO ADECUADO	1	1	2	3	3	10	67	POCO ADECUADO	2	2	1	1	1	1	8	44	INADECUADO	32	59	POCO ADECUADO
1	1	2	2	2	2	2	12	57	POCO ADECUADO	1	1	2	3	3	10	67	POCO ADECUADO	2	2	1	1	1	1	8	44	INADECUADO	30	56	INADECUADO
1	1	2	1	2	1	3	11	52	INADECUADO	1	1	2	3	3	10	67	POCO ADECUADO	2	3	2	2	1	2	12	67	POCO ADECUADO	33	61	POCO ADECUADO
2	2	2	3	2	2	2	15	71	POCO ADECUADO	2	2	2	3	3	12	80	ADECUADO	2	3	1	2	1	2	11	61	POCO ADECUADO	38	70	POCO ADECUADO
3	1	3	2	1	3	2	15	71	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	10	67	POCO ADECUADO	2	3	1	2	1	3	12	67	POCO ADECUADO	37	69	POCO ADECUADO
2	2	2	2	3	2	3	16	76	POCO ADECUADO	3	2	3	3	3	14	93	ADECUADO	3	3	2	3	3	3	17	94	ADECUADO	47	87	ADECUADO
3	3	2	3	3	3	3	20	95	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	3	2	1	3	1	1	11	61	POCO ADECUADO	46	85	ADECUADO
3	3	2	3	3	2	3	19	90	ADECUADO	2	2	3	3	3	13	87	ADECUADO	3	3	2	3	3	3	17	94	ADECUADO	49	91	ADECUADO

Anexo 13

Solicitud para aplicar cuestionarios

Daule 5 de junio del 2018

Lcda. Edin J. Ronquillo Martínez
Directora (e) de la escuela de Educación Básica "ELOY ALFARO"
Daule.

De mis consideraciones:

Yo, **Salazar Martínez Nury Lorena** portadora de cédula de identidad 0916176258, estudiante de la **Universidad de Post-grado CESAR VALLEJO Tumbes-Perú**.

Solicito a Ud., el **PERMISO** correspondiente para **aplicar los Instrumentos** de evaluación **validados** para el cumplimiento de mi trabajo investigativo titulado **"GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES** de la Escuela de educación básica "Eloy Alfaro", Daule, Ecuador, 2018.

Por lo expuesto y esperando que mi petición tenga respuesta favorable, me suscribo de Ud., reiterándole mis consideraciones.

Muy Atentamente,



Lcda. Nury Lorena Salazar Martínez



Edin J. Ronquillo Martínez
11 de junio 2018

Anexo 14

Oficio de autorización para la investigación



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

"ELOY ALFARO"

Av. Vicente Piedrahíta Y Soledad-Daule.

TELEFONO: 2795860

AUTORIZACIÓN

En calidad de directora (e) de la escuela de educación básica "ELOY ALFARO" Daule.

AUTORIZO:

A la profesora Lcda. Salazar Martínez Nury Lorena, para que pueda aplicar los **INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN** validados para la elaboración del trabajo de investigación titulado "**GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES**" de la escuela de educación básica "Eloy Alfaro", Daule- Ecuador, 2018.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades.



Lcda. Edín J. Ronquillo Martínez

Directora (e)

Daule, 8 de junio del 2018.

Anexo 15

Nivel de las dimensiones de la variable gestión directiva

Tabla 10

Nivel de la dimensión organización

Nivel de calificación	Organización	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bueno(13-15)	25	71
Regular(9-12)	8	23
Deficiente(5-8)	2	6
Total	35	100

Fuente: Cuestionario Gestión Administrativa.

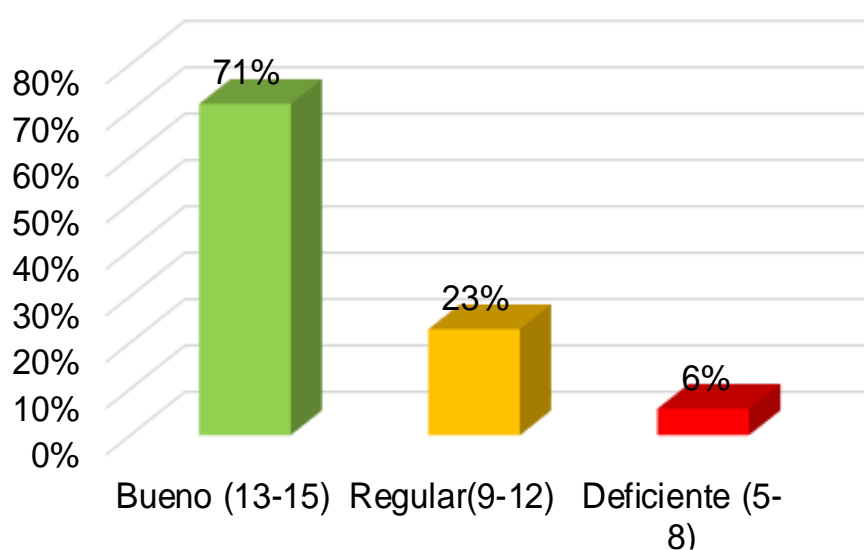


Figura 1. Gestión administrativa

Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 10 y gráfico 1, el 71% de los docentes afirman que el nivel de la dimensión organización es bueno, el 23% de ellos opina que es regular y el 6% que es deficiente.

Tabla 11

Nivel de la dimensión Planificación

Nivel de calificación	Planificación	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bueno(15-18)	13	37,14
Regular(11-14)	18	51,43
Deficiente(6-10)	4	11,43
TOTAL	35	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Administrativa.

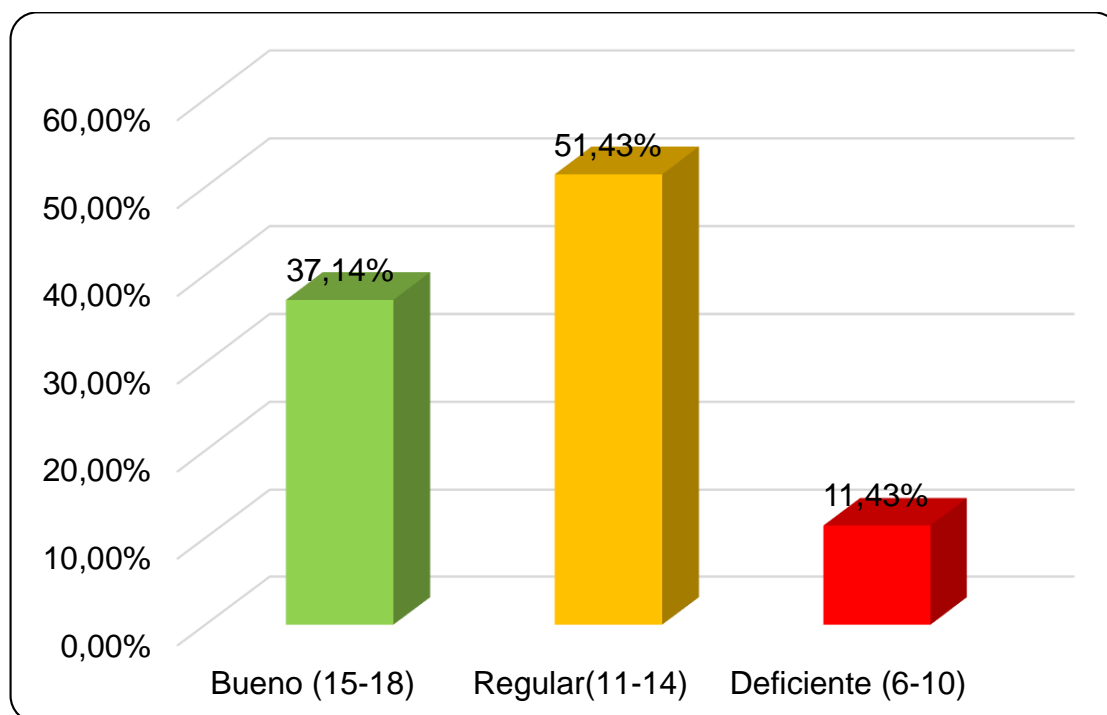


Figura 2. Planificación

Interpretación:

Visualizamos en la tabla 11 y gráfico 2, los docentes señalan que el nivel de la dimensión planificación es 51,43 % es regular, el 37,14% de es bueno, y el 11,43% de ellos opina que es poco deficiente.

Tabla 12

Nivel de calificación de la dimensión Capacidad de Liderazgo

Nivel de calificación	Capacidad de Liderazgo	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bueno(17-21)	16	46
Regular(12-16)	18	51
Deficiente(7-11)	1	3
Total	35	100

Fuente: Cuestionario Gestión Administrativa.

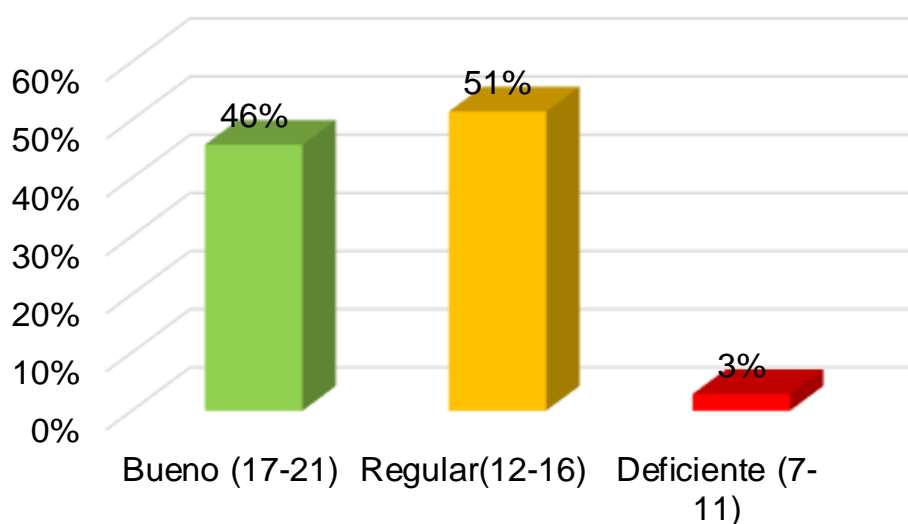


Figura 3. Capacidad de liderazgo

Interpretación:

Comprobando en la tabla 12 y figura 3, el 51% de los docentes observan que el nivel de la dimensión capacidad de liderazgo es regular, mientras que el 46% de ellos opina que es bueno y el 3% que es deficiente.

Tabla 13

Nivel de la dimensión Comunicación Efectiva

Nivel de calificación	Comunicación Efectiva	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado(17-21)	15	43
Poco adecuado(12-16)	19	54
Inadecuado(7-11)	1	3
Total	35	100

Fuente: Cuestionario - Satisfacción Laboral.

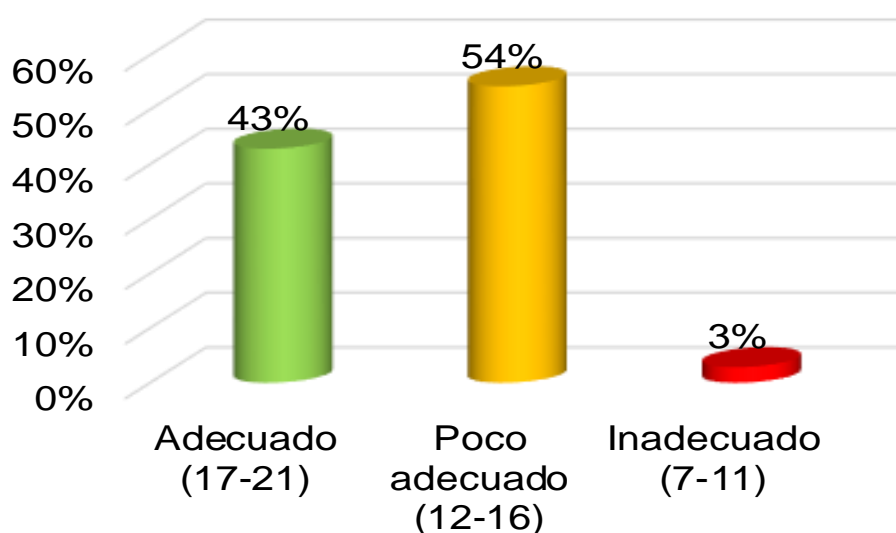


Figura 4. Comunicación efectiva

Interpretación:

Según la representación de la tabla 13 y figura 4, el 54% de los docentes aprecia que el nivel de la dimensión comunicación efectiva es poco adecuado, en cambio el 43% de ellos determina que es adecuado y el 3 % que es inadecuado.

Tabla 14

Nivel de la dimensión Trabajo en Grupo

Nivel de calificación	Trabajo en Grupo	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado(13-15)	23	66
Poco adecuado(9-12)	12	34
Inadecuado(5-8)	0	0
Total	35	100

Fuente: Cuestionario Satisfacción Laboral.

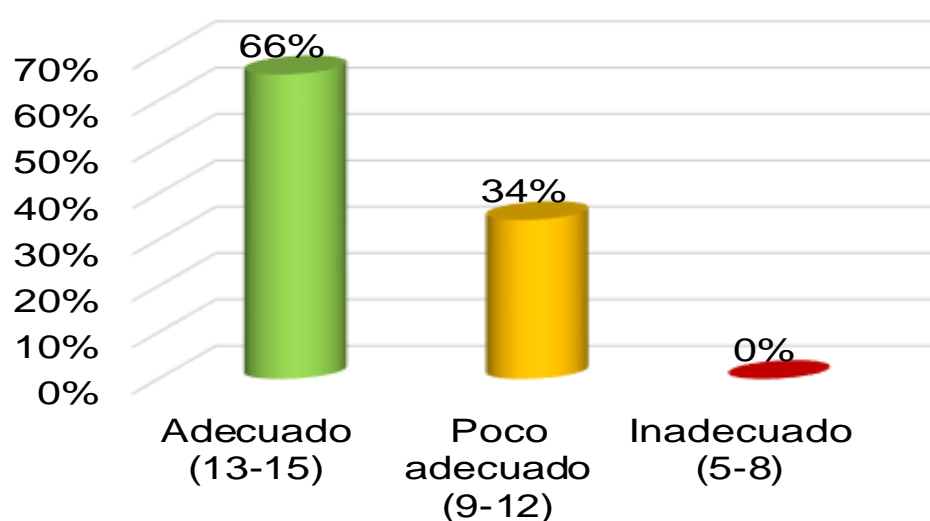


Figura 5. Trabajo en grupo

Interpretación:

Observando en la tabla 14 y figura 5, el 66% de los docentes señala que el nivel de la dimensión trabajo en grupo es adecuado, el 34 % es poco adecuado y el otro 0% de ellos opina que es inadecuado.

Tabla 15

Nivel de la dimensión Motivación

Nivel de calificación	Motivación	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado(15-18)	16	45,7
Poco adecuado(11-14)	17	48,6
Inadecuado(6-10)	2	5,7
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario - Satisfacción Laboral.

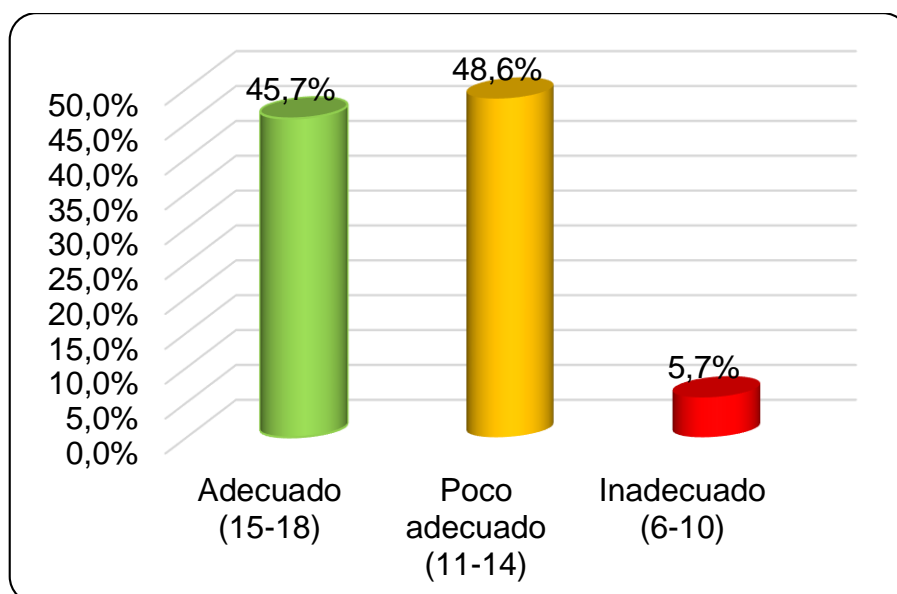


Figura 6. Motivación

Interpretación:

Se establece en la tabla 15 y figura 6, el 48,6% de los docentes divisa que el nivel de la dimensión motivación es poco adecuado, el 45,7 manifiesta que es adecuado y el otro 5,7% de ellos opina que es Inadecuado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA REVISIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
SALAZAR MARTÍNEZ NURY LORENA.

“GESTION DIRECTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA ESCUELA DE EDUCACION BASICA ELOY ALFARO DAULE, ECUADOR 2018 “.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

SUSTENTANDO EN FECHA: 11 de abril 2019.



NOTA O MENCIÓN: Aprobado por.....*Mayoría*.....

Karl Friederick Torres Mirez

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

Tesis UCV

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	7%	0%	21%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	20%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.monografias.com Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Grupo Educativo Universidad Privada de ICA S.A.C. Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1%
8	www.tuvozentuvida.com Fuente de Internet	

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : FOS-PP-MR-0302 Versión : 01 Fecha : 23-09-2018 Página : 1 de 1
--	--	--

Yo, Cruz Cisneros, Víctor Francisco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada:

"Gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica "Eloy Alfaro" Daule - Ecuador, 2018" de la estudiante Lic. Nury Lorena Salazar Martínez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 28 de setiembre del 2019.



.....
 Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros
 DNI: 00244802

Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprueba	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	---------	---------------------------------

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, SALAZAR MARTINEZ NURY LORENA, identificado con DNI N° 001766938, egresado del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica Eloy Alfaro Daule-Ecuador, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Nury Lorena Salazar

DNI: N° 001766938

FECHA: PIURA, 10 DE ABRIL DEL 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------